
Structure des emplois et des qualifications dans les services d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes

La situation en République fédérale d'Allemagne en Espagne au grand-duché de Luxembourg

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle



Structure des emplois et des qualifications dans les services
d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes

La situation
en République fédérale d'Allemagne
en Espagne
au grand-duché de Luxembourg

Bernd-Joachim Ertelt, Mannheim
Frederic J. Company, Benito Echeverría, Barcelona
Peter Kappenstein, Trier

1^{re} édition, Berlin 1992

Édité par:

CEDEFOP — Centre européen pour le développement de la
formation professionnelle
Maison Jean Monnet, Bundesallee 22, **D-W-1000 Berlin 15**
Tél.: (30) 88 41 20; fax: (30) 88 41 22 22; télex: 184 163 eucen d

Le Centre a été créé par le règlement (CEE) n° 337/75
du Conseil des Communautés européennes

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1992

ISBN 92-826-5072-3

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Printed in Belgium

III

Sommaire

	<u>Page</u>
Avant-propos	v
Informations sur les publications	vii
Profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle en République fédérale d'Allemagne Bernd-Joachim Ertelt	D 1 - 71
Structure des emplois et qualifications dans le domaine de l'orientation scolaire et profession- nelle des jeunes et des adultes en Espagne Frederic J. Company Benito Echeverría	E 73 - 133
Profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle au Grand-Duché de Luxembourg Peter Kappenstein	L 135 - 195

Avant-propos

Bien que les services d'orientation professionnelle et les exigences vis-à-vis des spécialistes de l'orientation accusent de grandes différences entre les douze Etats membres des CE, il est probable que les tâches futures à mener pour le marché intérieur européen présenteront de grandes ressemblances. La mobilité tant géographique que professionnelle ne cesse de s'étendre en direction de mouvements transnationaux. D'une part, un nombre croissant de jeunes et d'adultes s'intéressent aux possibilités de formation, de perfectionnement et de travail dans d'autres pays des CE; d'autre part, il importe de soutenir les efforts en vue d'une compensation des différences structurelles entre les marchés nationaux de la formation et de l'emploi.

Ces exigences, les services nationaux d'orientation professionnelle ne peuvent y satisfaire que si les orienteurs possèdent des qualifications "européennes" comparables. Il s'agit notamment de connaissances détaillées sur les structures d'orientation professionnelle dans les Etats membres, les principales activités requises des orienteurs et leurs caractéristiques de qualification. Un autre aspect important est celui de la situation actuelle en ce qui concerne ces caractéristiques et des tendances qui s'esquissent.

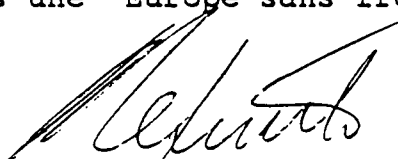
Le CEDEFOP a pour cette raison fait mener avec l'aide d'experts nationaux dans tous les Etats membres des projets de recherche sur les profils d'activités dans le domaine de l'orientation professionnelle. Pour assurer la comparabilité des profils professionnels nationaux, une réunion de travail rassemblant tous les experts concernés a été tenue pour préciser en commun les domaines de travail avec leurs tâches


respectives, et tous les rapports ont été élaborés sur cette base. En outre, trois profils d'orientation ont été établis à titre d'exemple, en utilisant la méthodologie du projet CEDEFOP "Répertoire des profils professionnels" actuellement en cours d'expérimentation, pour définir les points de départ d'une prise en considération de la dimension européenne dans les programmes d'enseignement. En concordance avec la mission à accomplir, des études empiriques ont été menées parallèlement à l'analyse des documents et de la bibliographie disponibles.

Le haut niveau de qualité des douze rapports et l'excellente coopération entre collègues ont jeté pour le CEDEFOP les bases sur lesquelles deux projets sont maintenant poursuivis:

1. un exposé comparatif global des résultats des études nationales, mettant l'accent sur une présentation synoptique des profils d'orientation détaillés élaborés. Cet exposé sert notamment d'information de base pour l'échange de personnels d'orientation entre les Etats membres.
2. Une analyse en vue de l'élaboration de modules de formation continue européens pour les personnels nationaux d'orientation.

Nous pensons avoir par cette publication accompli un pas important vers de nouvelles formes de coopération transnationale pour l'orientation professionnelle des jeunes et des adultes dans une "Europe sans frontières".


Enrique Retuerto de la Torre
Directeur adjoint

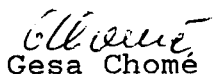

Gesa Chomé
Coordinatrice du projet

Informations sur les publications

En raison du nombre élevé de comptes-rendus dans le cadre de ce projet en 2 voire 3 langues (31 documents en tout), plusieurs rapports ont été pour des raisons d'organisation et d'économie regroupés en un seul volume. La liste suivante donne des éclaircissements sur le mode de publication de ces études:

- I. en allemand
 - 1. République fédérale d'Allemagne
 - 2. Rapport de synthèse
- II. en anglais (chaque fois, un volume)
 - 1. Danemark
 - 2. République fédérale d'Allemagne
 - 3. France
 - 4. Grand-Duché de Luxembourg
 - 5. Royaume-Uni
 - 6. Espagne/Grèce/Italie
 - 7. Belgique/Irlande/Pays-Bas/Portugal
 - 8. Rapport de synthèse
- III. en espagnol:
 - Espagne/Rapport de synthèse
- IV. en français(chaque fois, un volume)
 - 1. Danemark
 - 2. Belgique/France
 - 3. République fédérale d'Allemagne/Espagne/Grand-Duché de Luxembourg
 - 4. Irlande/Italie/Royaume-Uni
 - 5. Rapport de synthèse
- V. en grec
 - Grèce (ce rapport peut être obtenu gratuitement auprès du CEDEFOP)
- VI. en italien
 - Italie/Rapport de synthèse
- VII. en portugais
 - Portugal (ce rapport peut être obtenu gratuitement auprès du CEDEFOP)

Ces modalités de publication ont été décidées en tenant compte entre autres de considérations de temps, comme par exemple l'arrivée des documents originaux et de leurs traductions.


 Gesa Chomé
 Responsable de projet

IX

FACHHOCHSCHULE FÜR ÖFFENTLICHE

VERWALTUNG

(Ecole supérieure fédérale d'administration publique)

Département Administration du travail

MANNHEIM

Profils d'activité des conseillers d'orientation profes-
sionnelle en République fédérale d'Allemagne

Bernd-Joachim Ertelt

Mannheim, septembre 1991

Sommaire	<u>Page</u>
1. Introduction	1
2. Structures des services d'information et d'orientation	4
(a) Aperçu des services d'information et d'orientation	4
(b) Cadre juridique et organisation	6
(c) Professions et activités apparentées importantes	23
3. Description des activités des conseillers d'orientation professionnelle	25
(a) Aperçu général	25
(b) Commentaire	26
(c) Profils d'activité détaillés	31
4. Formation et qualifications	42
(a) Aperçu général	42
(b) Commentaire	44
(c) Profils de formation détaillés	47
5. Tendances	57
Annexe 1: Ventilation des domaines, fonctions et activités	67
Annexe 2: Abréviations allemandes <non traduites>	
Bibliographie	69

NdT: Tout texte entre parenthèses du type " <...> " correspond à une note ou une traduction libre du traducteur.

1. Introduction

La plupart des pays ont introduit et mis au point des procédés pour aider leurs ressortissants à choisir un métier ou une profession et à s'adapter aux changements intervenant dans le monde du travail. Ces mesures permettent en même temps de lutter contre le chômage ou le sous-emploi. Bien entendu, les structures choisies par les différents pays pour les services d'information/orientation et de placement sont influencées par les conceptions politiques en vogue, par les conditions économiques et les traditions culturelles, mais aussi par l'idée du libre choix du cursus de formation et de la carrière professionnelle sur la base d'informations correctes (cf. ILO. Labour Administration Branch, document N° 12, 1989).

A la lumière d'une analyse comparée des études réalisées par les différents pays membres sur l'orientation professionnelle et sur l'orientation en matière de formation pour les jeunes de 14 à 25 ans, A.G. Watts et al. ont constaté trois tendances principales (1987, p. 79 et suivantes et 1988, p. 93 et suivantes) au sein de la Communauté européenne (CE).

1. L'orientation scolaire et professionnelle est considérée de plus en plus comme un processus continu, qui devrait commencer tôt au cours de la scolarité et se poursuivre tout au long de la période de transition entre l'école et la vie professionnelle ou active, et accompagner toujours cette dernière.
2. L'idée du spécialiste de l'orientation dispensant ses conseils dans sa tour d'ivoire est abandonnée en faveur d'une ouverture sur d'autres catégories professionnelles. Les occasions d'intervention se multiplient ainsi en raison de l'incorporation de l'orientation professionnelle dans les programmes scolaires et du volume accru d'orientation collective, sans compter le recours à l'informatique et aux moyens audio-visuels. Par ailleurs, de nouvelles possibilités ont surgi, favorisant la collaboration étroite entre les services d'information/orientation, les écoles, les entreprises et les parents.
3. La troisième tendance met l'accent sur l'importance de la participation active au processus d'information/orientation des demandeurs. Les auteurs voient des indicateurs de cette tendance dans le renforcement de l'orientation professionnelle systématique

(cours portant sur les techniques de choix d'un métier, d'une profession, stages en entreprise), dans l'intérêt grandissant pour l'orientation personnelle axée sur l'utilisateur, dans la moindre importance accordée aux tests, remplacés de plus en plus par l'auto-évaluation et le renforcement de systèmes d'auto-information, dans l'attention sans cesse croissante portée à une éducation favorisant l'initiative personnelle et, enfin, dans la participation de jeunes à la réalisation de brochures d'information.

Les explications que nous donnons ici concernent les spécialistes de l'orientation professionnelle des jeunes de 14 à 25 ans. Les questions devant faire l'objet de l'étude (aux termes du point 3 du Cahier des Charges de novembre 1990), relèvent en Allemagne, pour des raisons légales, quasi exclusivement des services d'orientation de la "Bundesanstalt für Arbeit" (BA) <Agence fédérale pour l'Emploi>. Cet organisme est, entre autres, compétent pour l'orientation professionnelle des élèves de tous les types d'école, l'orientation professionnelle extra-scolaire, l'orientation professionnelle dans le cadre de centres d'information ou de systèmes d'auto-information, les services de placement, l'orientation professionnelle de groupes-cibles spécifiques, l'organisation des services d'information/orientation ainsi que l'information/orientation sur le plan national.

La présente étude portera, par conséquent, au premier chef sur les spécialistes en orientation/conseil de l'Agence fédérale pour l'Emploi (BA), sans pour autant négliger d'autres services d'orientation professionnelle s'adressant à des groupes-cibles, tels que le service de développement de la formation professionnelle de l'armée fédérale et les services des conseillers de carrière pour sportifs de haut niveau, qui travaillent en étroite collaboration avec l'Agence pour l'emploi. Notre rapport portera également sur les conseillers en formation des instances compétentes (Chambres) aux termes de la Loi sur la formation professionnelle (BBiG). Tout comme A.G. Watts (en collaboration avec C. Datois, P. Plant) dans l'étude "Educational and vocational guidance services" <Services d'orientation scolaire et professionnelle>, et comme la Commission de la CE dans ses études des différents pays en 1987, nous allons également examiner ici l'orientation scolaire, bien qu'elle ne soit pas axée sur l'orientation professionnelle. Notons, par ailleurs que les indications contenues dans notre rapport ne concernent guère les nouveaux Länder.

Les méthodes suivantes ont été mises en oeuvre pour réaliser la présente étude:

1. Analyse des documents et de la bibliographie existants.
2. Interviews semi-standardisés de cadres.
3. Interviews semi-standardisés de spécialistes du conseil opérant dans les différents domaines.
4. Discussions avec des représentants des fédérations professionnelles et des établissements d'enseignement supérieur.

2. Structures des services d'information/orientation

2. (a) APERCU GENERAL DES SERVICES D'INFORMATION/ORIENTATION

Tableau 1: Aperçu général des services d'orientation professionnelle

Cf. chap. 3.(a) 4.(a)	Service d'orientation	Tutelle administrative	Groupes-cibles	Intitulé du poste	Effectif ou nombre de postes		
					Anciens Länder (1.5.90)	Nouv. Länder (1.7.91)	Total
(1.+2)	Services de placement et d'orientation des agences pour l'emploi - Placement et conseil en matière d'emploi dans les secteurs professionnels de l'agence pour l'emploi	"Bundesanstalt für Arbeit" (BA) <Agence fédérale pour l'emploi>	- Demandeurs d'emploi - Employeurs - Information des demandeurs d'empl. et des employeurs concernant la situation sur le marché du travail, l'évolution dans le domaine des métiers et des professions, la formation professionnelle, les conditions des emplois, l'aide financière	Conseiller de l'emploi (h/f) Conseiller de placement (h/f)	1 145 4 627	483 2 021	1 628 6 648
(3.+4)	- Réinsertion/ Service handicapés majeurs (Reha-SB-Stelle)	BA	- Handicapés - Handicapés majeurs - Mise en place de la réinsertion	Conseiller de l'emploi (h/f) Conseiller principal de placement (h/f)	364 275	122 95	486 370
(5.+6)	- Service de placements spécialisés pour spécialistes particulièrement qualifiés et cadres (FVD und ZAV)	BA	- Spécialistes particulièrement qualifiés et cadres - Artistes, grands spécialistes	Conseiller de l'emploi (h/f) Conseiller principal de placement (h/f)	83 249	33 108	116 357
(7.a+ 7b)	Services d'information/orientation professionnelle des agences pour l'emploi - aide à l'orientation prof. tous publics	BA	- Jeunes chômeurs sans formation professionnelle - Elèves de l'enseignement général de seconde et d'écoles prof. - Usagers à la recherche d'une formation prof. - Parents - Personnes ayant interrompu leur formation	Conseiller professionnel/le (h/f)	1556	525	2 081
(8.)	- Service d'orientation professionnelle pour bacheliers et étudiants	BA	- Bacheliers - Etudiants de tous les établissements d'enseignement supérieur	Conseiller professionnel pour bacheliers et étudiants (h/f)	569	209	778
(9)	- Services d'information/orientation professionnelle pour handicapés	BA	- Jeunes handicapés moteurs, mentaux ou psychiques - Personnes socialement défavorisées	Conseiller professionnel pour handicapés (h/f)	381	131	512
(10.)	- Services d'insertion dans des lieux de formation	BA	- Personnes à la recherche d'une place en formation	Placier en formation (h/f)	401	100	501

Suite tableau 1: Aperçu général des services d'orientation professionnelle

	Service d'orientation	Tutelle administrative	Groupes-Cible	Intitulé des postes	Effectif ou nombre de postes		
(11.+12.)	Services de psychologie scolaire/ d'orientation scolaire Enseignants conseillers	- Instances culturelles des Etats fédéraux - Communes (p.ex. en Bavière, en Rhénanie du Nord Westphalie)	- Tous les établissements scolaires en tant qu'institutions - élèves de tous les établissements scolaires - Parents/ enseignants - Les services d'inspection scolaire	- Psychologue scolaire (diplômé) - Enseignants conseillers - Autres, p. ex. pédagogues dipl.	Anc. Länder 1.5.90)	Nouv. Länder (1.7.91)	Total env. 750 env. 150 900
					" 7 650 (pas de données disp.) Très peu Situation pour l'année scolaire 1989/90		
(13.)	Services d'orientation en formation supérieure (services centraux et dans les facultés)	Universités et autres établissements d'enseignement supérieur	- Etudiants et usagers s'intéressant aux possibilités d'études (bacheliers)	- Conseiller en formation (h/f) - Dans les facultés professeurs et collaborateurs scientifiques	230 dans les services centraux d'orientation en formation, situation au 1.1.1990, anciens Länder		
(14.)	Services de consultation en éducation et de consultation familiale	- Communes - Eglises - "Paritätischer Wohlfahrtsverband" <Oeuvre caritative protestante>	- Enfants et jeunes - Familles et personnes servant de repère à ces enfants et à ces jeunes	- Psychologue diplômé (h/f) - Assistant social/pédagogue (h/f) - Pédagogue thérapeute - Médecins - Autres spécialistes	à plein temps	à temps partiel	Activité extra-professionnelle
					122	726	221
					770	389	123
					111	40	42
					29	47	279
					340	272	487
					5 093 Situation en 1987 cf. Bundeskonf. 1/90		
(15.)	Service de développement de la formation professionnelle de l'armée.	Instances administratives de l'armée (Services faisant partie des services de recrutement dans les circonscriptions)	- Militaires de plus de 18 ans engagés pour une durée déterminée (de 4 à 15 ans auprès de l'armée fédérale)	- Conseiller en promotion professionnelle (fonctionnaire supérieur ayant une formation complémentaire d'un an de conseiller en promotion professionnelle (h/f)	Anc.Länd.	Nouv.Länd.	Total
					36	10	46
					Nombre de services de promotion professionnelle 16 conseillers pour officiers, attachés aux bases 171 personnes qualifiées pour l'orientation et la réinsertion		
(16.)	Services d'orientation et de conseil en carrière sur les bases olympiques (OSP)	"Deutscher Sportbund", "Stiftung Deutsche Sporthilfe" <Fédération allemande du sport/ Fondation allemande pour l'aide au sport>	- Sportifs de haut niveau sur bases olympiques	- Conseiller de carrière (h/f)	Anc.Länd.	Nouv.Länd.	Total
					16	17	33
(17.)	Services d'orientation en matière de formation des instances compétentes (Chambres de commerce et d'industrie, chambres des métiers)	Instances compétentes conformément à la Loi sur la formation professionnelle (BBiG) et au Code des métiers (HwO)	- Entreprises de formation - Formateurs - Personnes à former	Conseiller (h/f) en formation	(Anciens Länder à titre de profession princip. 1 344 profession secondaire 313 à titre bénévole 6 899 (Cf. rapport sur la formation professionnelle 1991, situation 1989, du Ministère féd. de la culture et des sciences)		

* Les nombres entre parenthèses se réfèrent aux tableaux dans les chapitres 3.(a) et 4.(a).

2 (b) CADRE JURIDIQUE ET ORGANISATION

1. Placement et orientation professionnelle assurés par l'Agence fédérale pour l'emploi

Le droit de chaque citoyen au conseil, ancré dans le Code social allemand (§ 14 SGB), se traduit pour la "Bundesanstalt für Arbeit" <Agence fédérale pour l'emploi> dans la Loi sur la promotion de l'emploi (§15 AFG) qui précise que l'orientation professionnelle peut être dispensée dans le cadre du placement ou indépendamment de celui-ci.

Les groupes-cibles du service de placement et d'orientation sont les demandeurs d'emploi, les usagers possédant une formation professionnelle complète ou une expérience professionnelle/expérience du travail supérieure à trois ans, ou bien les jeunes à la recherche de conseils, pour lesquels une formation scolaire ou une formation professionnelle habituelles ne sont pas envisageables.

Tâches: orientation individuelle, conseil aux employeurs, information des salariés ou des employeurs sur le marché du travail, sur l'évolution des métiers et des professions, sur la formation professionnelle des adultes et les possibilités d'aide financière.

L'orientation dans le cadre du placement est avant tout prise en charge par les conseillers de placement.

En vertu de la Loi sur la promotion de l'emploi (§§ 4 et 12 AFG), l'activité de placement relève exclusivement de la compétence de l'Agence fédérale pour l'emploi. Elle comprend toute activité d'intermédiaire du conseiller de placement visant à mettre en contact des demandeurs d'emploi et des employeurs en vue de l'établissement d'un contrat de travail. En ce qui concerne les catégories particulières d'individus ("catégories à problèmes"), le conseiller de placement est surtout compétent pour venir en aide aux jeunes qui ont renoncé à une formation professionnelle ou qui l'ont interrompue ou abandonnée.

Sauf compétence d'un autre organisme, c'est à l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) qu'il incombe de promouvoir l'insertion des handicapés grâce à des mesures de création d'emplois et de formation.

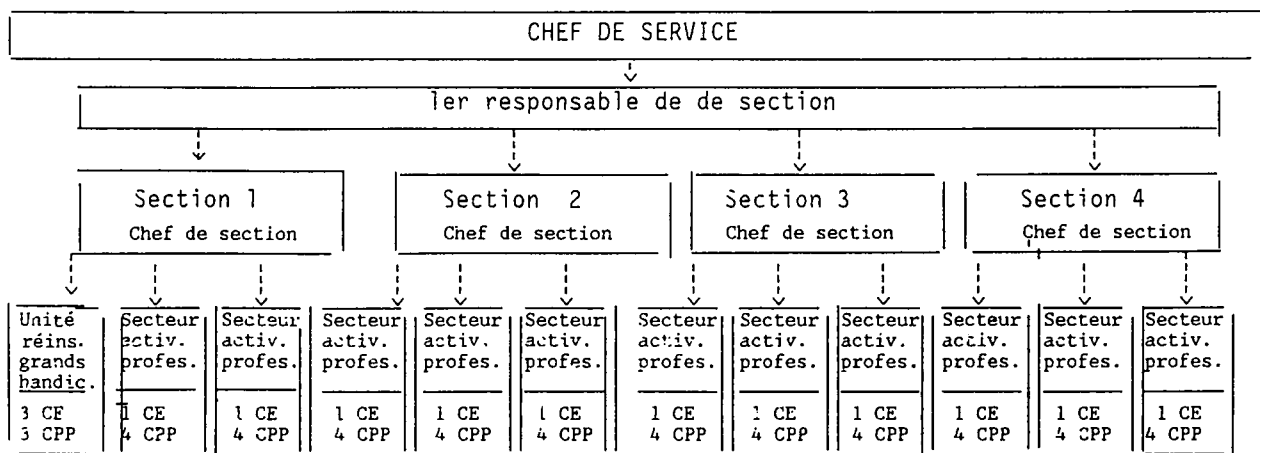
Le placement de spécialistes et de cadres hautement qualifiés, ainsi que de certaines catégories professionnelles spécifiques, relève du "Service de placement interrégional" de l'Agence fédérale pour l'emploi. Il est assuré par 32 services de placement régionaux spécialisés (FVD), situés dans les villes universitaires, ainsi que par le service central de placement (ZAV) à Francfort sur le Main.

L'échange mensuel de listes de postes vacants et de candidatures entre les administrations du travail de la CE (selon le Système européen de diffusion des offres et des demandes d'emploi enregistrées en compensation - SEDOC) s'opère également par l'intermédiaire du Service central de placement (ZAV).

L'aide à l'orientation en matière d'emploi et le placement sont structurés en fonction des métiers et des professions, l'unité de base étant le "secteur d'activité professionnelle". Le service "Orientation professionnelle et Placement" comprend généralement quatre sections du marché du travail englobant chacune les professions et les métiers apparentés. Chaque section est subdivisée en trois à cinq secteurs d'activité professionnelle dotés chacun d'un conseiller (h/f) de l'emploi (CE) en tant que responsable, de quatre conseillers principaux de placement (CPP) et des agents administratifs (pour traiter les dossiers)

ORGANIGRAMME

Service "Orientation professionnelle et Placement"



CE = Conseiller de l'emploi

CPP = conseiller principal en placement

Dans l'ensemble de la République fédérale (données du mois de mai 1990 pour les anciens Länder, données du mois de juillet 1991 pour les nouveaux Länder) le service placement et orientation en matière d'emploi dispose d'environ 23.400 personnes (cadres et personnels administratifs compris)

<u>Services Placement et Orientation en matière d'emploi (sans le service Réinsertion/ Grands handicapés)</u>	<u>Service Réinsertion/ Grands handicapés</u>
Conseillers de l'emploi (h/f) 1 628	Conseillers de l'emploi (h/f) 486
Conseillers de placement (h/f) 6 648	Conseillers de placement (h/f) 370

Services de placement spécialisés (FVD)

Conseillers de l'emploi (h/f) 116
Conseillers de placement (h/f) 357

Depuis 1987, le nombre des usagers n'a plus été enregistré. En 1986, il était de 3 817 000, et il avait été en forte augmentation au cours des années précédentes. (Source: Agence fédérale pour l'emploi, rapport d'activité 1989, p. 67). Le nombre de placements opérés en 1990 s'est élevé à 2 500 000 (sans tenir compte des nouveaux Länder de la RFA (Source: Agence fédérale pour l'emploi, communications officielles (ANBA) 1990, Nuremberg 7/1991, p. 132 et 152 et suivantes).

2. Orientation professionnelle et Agence fédérale pour l'emploi

L'orientation professionnelle et le placement des apprentis incombent exclusivement, aux termes de la Loi sur la promotion de l'emploi, à l'Agence fédérale pour l'emploi (BA) ("Droit exclusif" de l'Agence fédérale pour l'emploi, § 4 AFG <Loi sur la promotion de l'emploi>). L'orientation professionnelle inclut l'activité de conseil sur les métiers et les professions, le placement des apprentis en formation professionnelle

et la promotion de la formation professionnelle. L'orientation professionnelle ainsi que le placement en formation professionnelle font partie des prestations sociales auxquelles toute personne est en droit de prétendre (§ 19, alinéa 1, N° 1, Code social).

Groupes-cibles

Les jeunes devant choisir leur première formation professionnelle, les élèves et étudiants de tous les établissements d'enseignement (général et professionnel), y compris ceux qui changent d'établissement scolaire ou d'études, ceux qui interrompent leurs études, les jeunes handicapés, les personnes à la recherche d'une place d'apprenti, celles provenant d'établissements scolaires ne conférant pas de formation professionnelle complète, lorsqu'elles ne disposent pas de plus de trois ans d'expérience professionnelle ou d'expérience d'un emploi, les usagers s'intéressant aux possibilités de promotion professionnelle, les adultes cherchant une nouvelle orientation professionnelle et la formation scolaire ou professionnelle correspondante, les entreprises de formation (information et assistance en vue de leur permettre de trouver du personnel qualifié, cf. circulaire de l'Agence fédérale pour l'emploi 12/90).

L'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle comporte entre autres: des mesures collectives d'orientation professionnelle (tables rondes) dans les établissements d'enseignement général et professionnel, des manifestations d'orientation professionnelle sous forme d'exposés ou de séminaires destinés aux élèves, aux parents ou aux enseignants, des mesures d'orientation à l'intention des étudiants, des structures d'auto-information sur les métiers et les professions pour faciliter le choix dans ce domaine: centre permanent d'information sur les métiers et les professions (BIZ) dans le cadre de l'agence pour l'emploi et postes d'information mobiles sur les métiers et professions (MOBIS) (il existe actuellement environ 130 installations de ce type recevant plus de 2,3 millions d'usagers par an.

La documentation pour l'orientation professionnelle se compose

- 1) d'imprimés d'orientation professionnelle (par exemple "Mach's richtig", le magazine pour le choix d'une profession ou d'un métier "ABI", le journal d'information "IZ").
- 2) de revues d'information sur les professions et les études contenant des informations générales ou spécialisées sur les métiers et les professions (par exemple "Beruf aktuell" <Les métiers et les professions d'actualité>, "Studium und Berufswahl" <Etudes et choix d'un métier ou d'une profession>, "Blätter zur Berufskunde" <Fiches de présentation des métiers et des professions>.
- 3) de programmes d'auto-information (par exemple le STEP et le STEP PLUS assisté par ordinateur).

La tâche essentielle du service d'orientation professionnelle des agences pour l'emploi consiste à conseiller les usagers et à les aider à choisir un métier ou une profession. Le succès des activités du service suppose qu'il y ait une parfaite harmonisation entre l'orientation professionnelle, le placement dans des structures de formation et le développement de la formation professionnelle. L'orientation professionnelle est individuelle ou collective. Sont proposés:

des entretiens d'orientation individuels, l'orientation collective et l'orientation avec des équipes de spécialistes (par ex. avec les services spécialisés de l'Agence pour l'emploi). La fonction: "placement des demandeurs d'apprentissage dans des entreprises de formation professionnelle" du service d'orientation professionnelle a d'une part pour but de permettre aux jeunes d'obtenir la formation qui correspond au métier ou à la profession qu'ils auront choisi, et d'autre part de former les jeunes travailleurs qualifiés dont ont besoin les entreprises commerciales et industrielles et les administrations. Les conseillers disposent à cet effet du système de placement assisté par ordinateur "COMPAS".

La quatrième tâche des services d'orientation professionnelle, à savoir le développement et le financement de la formation professionnelle, englobe les mesures de formation préparant à la vie professionnelle, les mesures d'aide accompagnant la formation, la formation professionnelle dans une institution en dehors de l'entreprise de formation, la formation dans un établissement d'enseignement professionnel.

Principes de l'orientation professionnelle:

Respect et développement des droits fondamentaux, liberté du recours au service d'orientation, aide à l'auto-assistance, développement de la responsabilité de chaque individu pour le choix d'un métier ou d'une profession et les décisions d'ordre professionnel, respect des aptitudes, des goûts, du caractère individuel, de la situation sociale des personnes venant se faire conseiller, impartialité, gratuité, confidentialité. Collaboration avec d'autres personnes compétentes susceptibles d'aider l'usager à choisir un métier ou une profession.

Organisation de l'orientation professionnelle

L'orientation professionnelle est assurée dans l'ensemble du pays par les agences pour l'emploi (agences principales et missions locales annexes). L'organisation actuelle (cf. Circulaire 55/77) s'appuie sur le "système de mise en oeuvre de centres de gravité fonctionnels" s'accompagnant de la création des secteurs d'activité "Orientation professionnelle/ conseil professionnel" (I) et "Placement dans des structures de formation et conseil" (II). L'orientation professionnelle des handicapés est assurée par des conseillers (h/f) chargés de conseiller les handicapés mentaux, moteurs et psychiques ainsi que les personnes ayant des difficultés d'apprentissage. Ils sont également compétents pour leur trouver une place de formation et pour développer la formation professionnelle.

Les services d'orientation professionnelle pour bacheliers et étudiants de l'enseignement supérieur sont assurés par des personnels spécialisés. Ils s'adressent aux élèves de l'enseignement secondaire (lycée) ainsi qu'aux étudiants des établissements d'enseignement supérieur spécialisés et des universités.

Service d'orientation professionnelle					
Service annexe	Service principal				
Secteurs confondus	Secteur d'activité I			Secteur d'activité II	
Conseillers d'orientation professionnelle	Conseillers d'or. prof. pour bacheliers et étudiants	Conseillers d'or. prof. pour handicapés	Conseillers d'orientation	Conseiller de placement en formation	Conseiller d'orientation professionnelle

Une réorganisation de l'orientation professionnelle est actuellement envisagée pour faire face à la transformation du contexte général (évolution de la demande et des attentes des usagers, régionalisation, prise en compte des exigences des usagers, informatisation, etc..) A cet effet, des essais sont en cours depuis octobre 1990 dans neuf agences pour l'emploi (cf. chapitre 5 "Tendances").

En Allemagne (anciensLänder, données du mois de mai 1990, nouveaux Länder, données du mois de juillet 1991) le service d'orientation professionnelle dispose de 7200 personnes (y compris les cadres supérieurs et les personnes des services techniques) dont 2081 conseillers d'orientation professionnelle tous publics, 778 conseillers d'orientation professionnelle pour bacheliers, 512 conseillers d'orientation professionnelle pour handicapés, 501 conseillers de placement en formation. Volume des activités d'orientation professionnelle et de conseil les plus importantes pour l'exercice 1989/90:

<u>Activités de conseil:</u>		<u>Activités d'orientation professionnelle</u>	
Entretiens d'orientation individuelle	1 701 000	Exposés-débats dans les établissements scolaires	106 310
Total des usagers	1 295 000	Manifestations d'information pour les parents	9 760
Orientation collective	12 480	Visiteurs des centres d'information et d'orientation sur les métiers et les professions	2 325 660

Activités de placement en formation

Entretiens de placement	385 130
Expertises conformément à la Loi sur la promotion de l'emploi	216 000

Une comparaison des données des six derniers exercices fait ressortir que les demandeurs de conseil sont de plus en plus âgés (au-dessus de 20 ans). Seule la proportion des jeunes de 15 ans et moins reste à peu près constante. Cette tendance est confirmée aussi par le fait que la proportion des jeunes usagers ayant déjà achevé leur scolarité est en

augmentation, alors que celle des jeunes en dernière année de scolarité est en forte baisse, et que celle des jeunes des classes précédant celle-ci reste presque constante. (Source, Agence fédérale pour l'Emploi, Communications officielles, (ANBA), 7/1991, BA, réf. Iia 2, 1991).

3. Orientation scolaire, services de psychologie scolaire, enseignants-conseillers

L'orientation scolaire et les prestations de psychologie scolaire dans les écoles sont régies par la législation des différents Länder. Les services centraux de l'inspection générale de l'enseignement, l'administration de tutelle et les services locaux de conseil assistent les différents établissements scolaires et collaborent avec les conseillers-enseignants sur place (cf. aussi Busshoff, L. et Heller, K.A. 1987, p. 7 et suivantes). L'orientation scolaire exerce dans ce contexte une fonction de soutien. Les tâches des psychologues scolaires et des enseignants-conseillers sont les suivantes: conseil sur les filières scolaires, orientation personnelle psychologique et conseil, conseil aux établissements scolaires et aux enseignants, collaboration avec d'autres services d'orientation et de conseil.

Quant aux psychologues scolaires, on remarque ces dernières années un renversement de la tendance, dans la mesure où les activités de conseil s'adressent davantage au système d'encadrement des élèves, afin d'essayer indirectement d'éviter les problèmes du côté des élèves. Dans le domaine du conseil personnel, le psychologue scolaire joue de plus en plus un rôle d'expert chargé de diagnostiquer globalement le problème de chaque demandeur. Le soutien pédagogique individuel est de plus en plus du ressort de l'enseignant-conseiller chargé d'informer et de conseiller les autres enseignants, les élèves et les parents en cas de problèmes scolaires ou de difficultés d'apprentissage. L'enseignant-conseiller est ainsi chargé de "transformer le soutien individuel psychologique en soutien pédagogique" (cf. Heyse, H., 1989a, p. 16 et suivantes et 1989b, p. 34 et suivantes). Heyse (1989b.,

p. 35) estime que si le travail des psychologues scolaires, depuis 10 ans, est progressivement mieux accepté par les établissements et les administrations scolaires, grâce au soutien qu'ils apportent individuellement à chaque élève en difficulté et au rôle qu'ils jouent dans le cadre de la formation permanente des enseignants, il n'en demeure pas moins vrai que la politique d'éducation en Allemagne n'a pas su intégrer de manière normale l'activité d'orientation et de conseil du psychologue scolaire dans la vie scolaire. Ainsi existe-t-il 900 psychologues scolaires au Danemark, 300 en France, 600 en Israël, 1.500 en Grande-Bretagne et 22.000 aux Etats-Unis (cf. aussi Watts et al. 1988). Dans les services de psychologie scolaire/d'orientation scolaire de la RFA travaillent actuellement environ 900 psychologues scolaires (diplômés) (750 dans les anciens Länder et environ 150 dans les nouveaux Etats fédéraux).

Le nombre d'élèves par psychologue scolaire varie suivant les Länder. L'objectif retenu dans le premier Plan officiel d'éducation de 1973 de 1:5.000 n'a été atteint, jusqu'à présent, que dans quelques Länder (villes-Etats). Certains des plus grands Länder en sont encore très loin (Cf. Busshoff et Heller, 1988, p. 18 et suivante, 1989 a, p. 10). En dehors des villes-Etats dont le rapport d'environ 1:3.000 est très favorable, et de la Bavière où il s'élève à peu près à 1:50.000, ce rapport se situe pour les autres Länder entre 1:10.000 et 1:15000 (estimations d'après Heyse, H. 1991). 7.650 enseignants-conseillers (enseignants ayant une formation complémentaire en orientation scolaire, assurant toutefois cette activité seulement à temps partiel) travaillent actuellement sur le territoire de l'ancienne RFA (les données pour les nouveaux Länder ne sont pas encore disponibles). Le rapport effectif enseignants-conseillers/élèves pour chaque Land ressort du tableau suivant (cf. Grewe, 1990, p. 104 et suivantes):

Rapports entre le nombre d'enseignants-conseillers et le nombre d'élèves
ventilés selon les Etats fédéraux et les types d'établissement scolaire

Land fédéral	Total d'éta- blissements scolaires	"Grundschulen" (1)	"Hauptschulen" (2)	"Realschulen" (3)	"Gymnasium" (4)	Ecoles profesion.	Etablis. d'éducat. spécialisée
Bade- Wurtemberg	1:1.207	1: 851		1:1.256	1: 963	1:3.825	
Bavière	1: 367	1: 257		1: 403	1: 730	1:1.537	1:109
Berlin	1: 610	1: 514	1 484	1: 717	1:3.047		1:254
Hambourg	1: 494		1 487		1: 596	1: 436	pas d'enseignants conseillers prévus
Rhénanie du Nord-Westpha- lie	1:5.108	1:5.342	1:2.679	1:2.987	1:4.296	1:5.426	
Basse- Saxe	1: 773	1: 636		1: 650	1: 741	1:1.754	1: 438
Rhénanie- Platinat	1:4.291	1:8.821	1:3.518	1:2.430	1:2.273	1:8.494	
Schleswig- Holstein	1:2.696						

NdT: 1) "Grundschule" = école primaire (durée 4 ans)

2) "Hauptschule" accueille les enfants jugés intellectuellement moins doués jusqu'à 16 ans

3) "Realschule" accueille les enfants jugés intellectuellement moyennement doués jusqu'à 16 ans

4) "Gymnasium" englobe le collège et le lycée pour les enfants jugés intellectuellement les plus doués, jusqu'au baccalauréat si tout va bien.

La répartition se fait en principe selon l'avis de l'instituteur en accord avec les parents.

4. Information/orientation sur les filières d'études dans les universités et les établissements d'enseignement supérieur

Nous aborderons ici seulement les services d'orientation et d'information dans les établissements d'enseignement supérieur des anciens Länder de la RFA, étant donné que des services semblables n'existaient pas dans les établissements d'enseignement supérieur de la RDA. L'étude comparative d'A.G. Watts (1988, p. 37. et suivante) a déjà mis en évidence les multiples formes d'organisation de l'orientation sur les études dans les universités et établissements d'enseignement supérieur en Allemagne. Il existe des services centraux d'information et d'orientation, des services d'information et de conseil spécialisés dans les facultés et les départements, des services de consultation psychothérapeutique et des services d'information intégrés et non intégrés. La même multiplicité se re-

marque au niveau de la formation des personnels de conseil, même s'ils possèdent tous un diplôme universitaire, la plupart du temps en sciences sociales (psychologie, psychiatrie, sociologie, pédagogie et domaines voisins). Le service d'information et d'orientation sur les études supérieures relève des universités et des établissements d'enseignement supérieur, tout en travaillant, en règle générale, en étroite collaboration avec d'autres services d'orientation; en particulier avec ceux d'orientation professionnelle pour bacheliers et étudiants de l'enseignement supérieur auprès des agences pour l'emploi, mais aussi avec des services de psychologie externes - à moins que ceux-ci ne soient intégrés dans les services d'orientation et d'information sur les études.

Une des tâches essentielles de l'information/orientation sur les études réside dans l'orientation individuelle, écrite et téléphonique, sur le choix des études du métier ou de la profession. les conditions et exigences des études, dans l'assistance visant à améliorer l'organisation personnelle des études, dans l'information sur les conditions d'accès, dans le conseil concernant des problèmes relatifs au cursus des études ou des problèmes personnels. Le conseiller en formation est également chargé de conseiller sur la préparation des études, de conseiller en fin d'études, de collecter, d'exploiter et d'éditer des informations sur les études, de mettre en place des systèmes d'information, de rédiger des guides de l'étudiant et autres documents et d'analyser l'activité d'orientation sur les études pour en transmettre les conclusions aux instances de décision de l'établissement d'enseignement supérieur concerné. Moins de la moitié des usagers (environ 40%) sont des étudiants.

La recommandation de la Conférence des ministres des affaires culturelles de 1973 prévoyait un conseiller en formation pour 1.000 étudiants. Ce chiffre est largement dépassé du côté des étudiants. Par ailleurs, le rapport existant entre le conseiller en formation et le nombre d'étudiants ne renseigne que peu sur la charge de travail réelle des services d'information et d'orientation, dans la mesure où la plus grande partie de leur clientèle sont des personnes intéressées par les études, et non des étudiants (Conférence des recteurs d'universités et d'établissements d'enseignement supérieur, 5/1991).

Rapport conseiller en formation/étudiants selon les Länder

Bade-Wurtemberg	1 : 5.640	Basse-Saxe	1 : 5.970
Bavière	1 : 9.100	Rhénanie du Nord-Westfalie	1 : 7.100
Berlin	1 : 4.800	Rhénanie-Palatinat	1 : 12 000
Brême	1 : 8.800	Sarre	1 : 4 000
Hambourg	1 : 7.350	Schleswig-Holstein	1 : 6 200
Hesse	1 : 5.500		

Ces chiffres ne permettent que de tirer des conclusions de portée limitée sur "l'approvisionnement" en conseil sur les études, dans la mesure où ils ne tiennent compte que des services centraux d'orientation dotés de personnels de conseil travaillant à plein temps. Or, dans la plupart des universités et établissements d'enseignement supérieur, il existe de bonnes possibilités d'orientation dans le cadre des facultés, des départements et auprès des chaires. On relève actuellement environ 230 poste de conseillers d'orientation et de conseil dans les services d'orientation et de conseil sur les études (01.01.1990) (ce chiffre est probablement inférieur à la réalité, étant donné que quelques établissements n'ont pas communiqué les données correspondantes).

5. Consultation familiale et éducative

La consultation familiale et éducative avec ses tâches préventives et curatives dans le domaine de la santé psychique et du comportement social des enfants, adolescents et adultes, est étroitement liée à l'orientation scolaire et professionnelle.

Les services de consultation familiale et éducative relèvent de différents organismes de tutelle. A côté des communes, d'autres organismes d'utilité publique se sont en effet chargés de cette mission telles que les églises, la "Arbeiterwohlfahrt", le "Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband", la Croix rouge. Conformément aux "principes ayant pour but l'organisation uniforme des directives des Länder fédéraux visant le développement des services de consultation familiale et éducative" (1973), il était prévu de mettre en place un service de consultation doté d'au moins trois personnes qualifiées à temps complet (psychologues diplômés, médecins spécialisés en psychiatrie infantile et juvénile, travailleurs sociaux ayant, si possible une formation complémentaire en pédagogie thérapeutique ou psychologie) pour 50.000 habitants. Sur les 800 services de consultation éducative (sans les antennes extérieures), environ 66% sont des services de consultation éducative "pure" pour enfants, adolescents et leurs familles, environ 2%

sont des services de consultation pour jeunes (adolescents et jeunes de 18 à 21 ans et leurs familles) et environ 32 % sont des services de consultation intégrés pour enfants, adolescents et adultes (cf. "Bundeskonzferenz für Erziehungsberatung e.V. <Conférence fédérale du Conseil éducatif> 1990, tableau 11). Les tâches suivantes incombent à ces services: diagnostic, conseil, psychothérapie et prophylaxie. A côté de leur tâche principale qui consiste à apporter un soutien personnel aux individus, les services de consultation éducative et familiale sont responsables des relations publiques et de la formation continue des travailleurs sociaux et des enseignants. D'après une étude (cf. Menne, 1989, p. 192) ces services sont notamment consultés sur des problèmes comportementaux concernant les performances (26%), des problèmes de comportement social (environ 26%), des difficultés d'ordre émotionnel (environ 23%) ou d'ordre physique (environ 14%). Il y a en moyenne un service de consultation éducative pour 76.000 habitants. Il existe au total 928 services, y compris les antennes extérieures (anciens Länder), dont la ventilation est la suivante: organismes de tutelle publics (surtout communes) environ 44%, organismes confessionnels environ 46%, organismes non confessionnels environ 10%. Sur un peu plus de 5100 personnes qualifiées, 49% travaillent à temps complet, 29% à temps partiel et 22 % à titre d'activité accessoire. La ventilation des personnels qualifiés par profession est la suivante: psychologues diplômés environ 43%, travailleurs sociaux/socio-pédagogues environ 25%, médecins (surtout à titre d'activité accessoire) environ 7%, psychologues pour enfants et adolescents environ 4,5%, pédagogues diplômés environ 4%, pédagogues thérapeutiques environ 4%, autres personnels qualifiés environ 13% (Source: "Bundeskonzferenz für Erziehungsberatung e.V., 1/1990, données: 12/1987)

6. Service de développement de la formation professionnelle de l'armée fédérale

Le service de développement de la formation professionnelle de l'armée est responsable du développement professionnel aussi bien des soldats qui se sont engagés pour une durée déterminée (quatre à quinze ans) que des jeunes recrues faisant leur service militaire et doit à ce titre être mentionné ici. Les 46 services existant actuellement (36 dans les anciens Länder et 10 dans les nouveaux Länder) ont la charge

- 19 -

de développer la formation professionnelle des soldats. Suivant la durée du service militaire, cette action comporte: l'orientation des soldats sur toutes les questions concernant la formation professionnelle et la formation professionnelle continue, ainsi que la culture générale, le développement de la formation professionnelle et de la formation professionnelle continue pendant la durée du service militaire, l'aide en vue de la préparation et de l'inscription à des actions de formation spécialisée en structure publique ou privée et leur financement - en règle générale à l'issue du service militaire, les aides à l'insertion dans la vie professionnelle civile, la réinsertion professionnelle des soldats ayant une santé déficiente.

Toute intervention visant la promotion professionnelle d'un sujet commence par un entretien d'orientation personnelle dans le but de mettre en place un plan de développement tenant compte des goûts et des aptitudes du soldat. Le personnel du service de développement de la formation professionnelle (anciens Länder) se compose de 36 chefs de service, 16 conseillers de base militaire, spécialisés dans le conseil aux officiers, 117 professionnels du conseil et spécialistes de la réinsertion, 149 professionnels chargés des formations spécialisées, 87 personnes qualifiées responsables des mesures de développement réalisées au cours du service militaire, 72 professionnels chargés de l'insertion professionnelle/des questions financières et 431 agents administratifs. Cette possibilité de formation offerte aux militaires par le service de développement de la formation professionnelle de l'armée a, par exemple, permis en 1990 de faire passer, pendant la durée du service militaire un peu plus de 25.000 examens de qualification pour des professions civiles. En outre, environ 22.500 formations spécialisées entreprises après le service militaire ont été financées. (Sources: Ministère fédéral de la défense (éditeur), décembre 1990; Bundeswehrverwaltungsamt <Administration de l'armée fédérale> Bonn, avril 1990 et janvier 1991; Ministère fédéral de la défense, décret concernant la formation continue des collaborateurs du service de développement de la formation professionnelle de l'armée, janvier 1978; BA <Agence fédérale pour l'emploi> (éditeur), mars 1991, 4e édition, p. 132 et suivante; renseignements du service de développement de la formation professionnelle de l'armée (BFD) Neustadt/Weinstrasse 1991).

7. L'orientation sur les carrières dans les centres d'entraînement olympiques

Notons ici à titre de bon exemple pour l'orientation professionnelle et l'orientation en matière de formation d'un groupe-cible spécifique les emplois de conseillers de carrière (h/f) pour sportifs de haut niveau créés à partir de 1988. 33 emplois de ce type sont prévus en RFA dans les centres d'entraînement olympiques, dont 16 existent déjà dans les anciens Länder et 7 sont en train d'être mis en place dans les nouveaux. Les carrières sportives varient beaucoup d'une discipline à l'autre, et le sportif peut être à son apogée à l'âge de l'école ou beaucoup plus tard, à l'âge de la formation professionnelle ou de la vie active, donc entre 13-14 ans et 30 ans. L'orientation sur les carrières comprend les tâches suivantes: placement dans des lieux de formation ou de travail, conseil sur la carrière scolaire ou professionnelle, organisation de mesures de soutien pour la formation scolaire et professionnelle, conseil sur les études, assistance pour les demandes de dispense en vue de l'entraînement et de la compétition, intercession en cas de conflits avec l'employeur, soutien à l'issue de la carrière de sport de compétition. Le rapport conseiller en carrière (h/f)/sportifs à assister devrait se situer aux environs de 1:100 à 150, étant entendu qu'il faudra tenir compte de la durée prolongée de l'accompagnement individuel (Sources: informations orales et écrites par MM. Peter Holz et Dr. Otto Hug " Bundesausschuss Leistungssport" <Comité fédéral du sport de compétition>, "Deutscher Sportbund" <Fédération allemande du sport>, Francfort/Main 1990/1991).

8. Conseillers en formation des Chambres

Plus des deux tiers de tous les jeunes en Allemagne suivent une formation professionnelle en entreprise ("Apprentissage"). En 1989, le nombre total des jeunes en formation s'est élevé à environ 1,6 million (cf. BMBW <Ministère fédéral de l'éducation et des sciences>). Compte tenu du volume et de l'importance ce secteur de formation, il existe des dispositions légales différenciées, en particulier le "BBiG <Loi sur la formation professionnelle

de 1969 qui régit entre autres, le conseil aux formateurs et aux formés (ancien terme "apprentis")>. La Loi sur la formation professionnelle de 1969 a chargé les chambres (chambres de commerce et d'industrie, chambres de métiers, chambres d'agriculture, chambre syndicale des conseillers fiscaux, ordre des médecins, chambre syndicale des avocats) au titre d'organismes responsables" de contrôler la formation professionnelle et son développement en conseillant les entreprises ainsi que les formateurs et les formés (§ 45, alinéa 1, Loi sur la formation professionnelle et § 41 a, alinéa 1, HwO <Code de l'artisanat).

Les services compétents sont dotés de conseillers en formation (h/f) à temps complet et de conseillers (h/f) exerçant cette activité à titre d'activité secondaire ou bénévole. Leurs tâches se répartissent comme suit:

- 1) Conseil aux entreprises formatrices et aux formateurs
- 2) Conseil aux personnes en formation
- 3) Contrôle de la formation professionnelle
- 4) Participation à la collaboration entre les chambres et les entreprises formatrices et les autres institutions intervenant dans la formation professionnelle.
- 5) Autres fonctions: par exemple mesures d'accompagnement de l'orientation professionnelle assurée par les agences pour l'emploi, organisation d'échanges internationaux d'apprentis et de jumelages (cf. Raddatz, 1978, p. 206 et suivantes, cf. Schneider et Worzelberger, 1990, p. 2035 et suivantes).

Le rapport "nombre de conseillers en formation/nombre de formés varie considérablement suivant les secteurs économiques:

Industrie et commerce	1 : 1.940	(surtout activité principale à plein temps)
Artisanat	1 : 89	(surtout activité bénévole)
Agriculture	1 : 64	(surtout activité principale à plein temps)
Service public	1 : 117	(activité principale, activité secondaire activité bénévole)
Professions libérales	1 : 142	(surtout à titre bénévole)
Autres (par ex. Economie ménagère)	1 : 59	(Surtout activité principale)

On peut partir du principe que 50% des activités des conseillers en formation (h/f) consistent en orientation individuelle des formés.

Pour l'interprétation du rapport qui existe entre le nombre de conseillers et le nombre de formés , il convient de garder à l'esprit que les conseillers (h/f) exerçant cette activité à titre principal rendent régulièrement visite aux entreprises formatrices, alors que les conseillers exerçant ce métier à titre d'appoint ou à titre bénévole ne le font, en règle générale qu'à l'occasion de conflits ou de problèmes. Ceci est notamment vrai pour les responsables des apprentis <"Lehrlingswarte"> dans l'artisanat. (Source : BMBW (éditeur), Berufsbildungsbericht <Ministère fédéral de l'éducation et des sciences , rapport sur la formation professionnelle>, 1991 p. 28 et 149 et suivante; renseignements de la Chambre de commerce et d'industrie Ludwigshafen/Rhin , 9/91).

2. c) PROFESSIONS ET ACTIVITES APPARENTEES IMPORTANTES

(Les explications fournies ne se rapportent qu'aux conseillers professionnels de l'Agence fédérale pour l'emploi)

Service d'orientation professionnelle et de conseil: L'organigramme comprend le chef de service ainsi que - suivant l'importance des agences pour l'emploi - un ou plusieurs responsables de section.

Nombre de chefs de service: 184 (anciens et nouveaux Länder
données respectivement au 01.5.1990 et au 01.07.1991)

Nombre de
responsables de section: 296 (anciens et nouveaux Länder
données respectivement au 01.5.1990 et au 01.07.1991)

Dans le cadre de de l'organisation actuelle, le Service technique est chargé de collaborer à certaines activités de conseil et de les compléter le cas échéant, ou de réaliser certaines tâches intéressant l'ensemble du service. Il se compose d'un bureau, d'un service d'accueil et de traitement central, d'un fichier central et d'un centre de documentation (archives du service d'orientation professionnelle et de conseil).

Le "Service technique" y compris le "BIZ" <Centre d'information sur les métiers et les professions> emploie actuellement en Allemagne 2.765 personnes.

Le service de placement et de conseil en emploi travaille sous la direction du chef de service techniquement responsable de tous les secteurs professionnels de la zone géographique relevant de la compétence de l'agence pour l'emploi concernée. Il en existe 184 (au total pour toute l'Allemagne, données au 01. 05.1990 et au 01.07.1991). Le responsable de section est compétent pour l'ensemble des secteurs professionnels regroupés dans sa section (y compris le service de réinsertion pour grands handicapés). Nombre: 403 (au total en Allemagne, situation au 01.05.1990 et au 01.07.1991). Par ailleurs on compte parmi le personnel d'encadrement les 644 responsables des services ou antennes annexes de placement et de conseil en emploi. Le service d'accueil et d'orientation (A-/B-Stelle) de chaque secteur professionnel a pour mission

de faire une étude préalable rapide de la demande, de donner les premières informations et de diriger l'utilisateur vers le conseiller principal de placement ou le conseiller de l'emploi, de l'assister dans l'établissement de la déclaration de chômage et de lui remettre les formulaires correspondants. Le traitement technique de tâches regroupées (en particulier de tâches administratives étroitement liées à l'activité des secteurs professionnels concernés) dépend directement du chef de service.

Le service de placement et de conseil en emploi comme le service d'orientation professionnelle et de conseil peuvent recourir aux services spécialisés de l'Agence fédérale pour l'emploi (psychologiques, médicaux, de consultation technique) pour résoudre des problèmes de conseil et de placement spécifiques.

Le service psychologique a surtout pour mission d'établir des expertises psychologiques et de fournir des conseils d'ordre psychologique lorsque l'orientation et le placement s'avèrent difficiles.

Le nombre de psychologues (diplômés) actifs dans le cadre de l'Agence fédérale pour l'emploi s'élève à 395 pour l'ensemble de la RFA (1991).

En outre, 19 psychologues cadres supérieurs travaillent dans la centrale de l'Agence et dans les services administratifs de l'Agence au niveau de chaque Land. Les services médicaux sont en particulier chargés de donner un avis sur les capacités intellectuelles et physiques des usagers et d'éclaircir des questions médicales intéressant des métiers ou des professions particuliers. Le nombre de médecins occupés dans le service médical est de 225 (1991) pour l'ensemble de la RFA, sans compter les 15 médecins-chefs dans la centrale et dans les services administratifs de l'agence au niveau des Länder.

Le service de consultation technique a notamment pour tâche d'expertiser les emplois pour handicapés et de participer à la mise en place de dispositifs de réinsertion. Le service de consultation technique compte 86 (1991) conseillers pour l'ensemble de la RFA ainsi que 16 cadres dans la centrale et dans les services administratifs de l'agence au niveau des Länder.

(Sources. BA (édit.), "Handreichungen ..., Kompendium für die Fachaufgaben", AV et AB 1991, 4. édition; Ref. V a 6 de la centrale de la BA concernant les indications statistiques 9/91.).

3. Description des activités des conseillers d'orientation professionnelle

(a) APERCU GENERAL

Le tableau ci-après donne une idée générale des activités essentielles des différents professionnels de l'orientation/conseil.

A cet effet sont retenus d'abord des domaines d'activité (Arbeitsfelder - Areas of work) dans lesquels sont respectivement regroupées des tâches (Einzeltätigkeiten - tasks) précises (cf. Annexe I: Watts/Chomé, avril 1991).

Ventilation des conseillers d'orientation professionnelle (h/f) en fonction des tâches effectuées

(** tâche principale <Kernaufgabe - major involvement>

* tâche secondaire <Randaufgabe - some attention>)

Emploi d'orientation/conseil	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Service "Placement et conseil en emploi de l'Agence féd. pour l'emploi"	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
1. Conseiller de l'emploi	*	*	*		*	*	*	*			*					*	*	*	*
2. Conseiller de placement (Conseiller principal de placement)	*	*	*	-	*	*	*	*	-	-	*	-	*	*	-	*	*	-	*
3. Conseiller de l'emploi service réinser./ handicapés graves	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
4. Conseiller de placement (service réinser./handicapés graves)	*	*	*	*	*	*	*	*	-	-	*	-	*	*	-	*	*	-	*
5. Conseiller de l'emploi dans le service de placement spécialisé	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
6. Conseiller de placement dans le service de placement spécialisé (Conseiller de placement)	*	*	*	*	*	*	*	*	-	-	*	-	*	*	-	*	*	-	*
Service d'orientation professionnelle de l'Agence fédérale pour l'emploi																			
7a. Conseiller professionnel	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Domaine d'activité I	*	*	*	*	*	*	*	*							*	*	*	*	*
Domaine d'activité II	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*
7b. Conseiller professionnel (nouvelle organisation)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*
8. Conseiller professionnel pour bacheliers et étudiants	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*
9. Conseiller professionnel pour handicapés	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	*	*	*	*	*	*
10. Conseiller de placement formation	*	*	*	*	-	*	-	-	*	-	*	*	*	-	*	*	*	-	-
11. Psychologue scolaire	*	-	-	*	*	*	*	-	*	-	-	-	*	*	*	-	-	*	*
12. Enseignant-conseiller	*	-	-	*	*	*	*	*	*	*	-	-	*	-	*	*	-	*	*
13. Conseiller d'études	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	-	*	-	*	-	*	*

Suite du tableau page 26

Suite Tableau de ventilation des conseillers d'orientation professionnelle
en fonction des tâches effectuées

Emploi d'orientation/conseil	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
14. Parsonnels de conseil en éducation qualifiés	*	*	*	*	*	*	*	-	*	*	-	*	*	*	*	-	-	-	*
15. Conseiller de promotion professionnelle auprès de l'armée fédérale	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	*	-	-	*	*	*	*	-	*
16. Conseiller de carrière auprès des bases olympiques	*	*	*	*	*	*	*	-	-	-	*	*	*	*	*	*	*	*	*
17. Conseiller en formation auprès des organismes compétents (Chambres)	*	*	*	*	*	*	*	*	*	-	-	-	-	*	*	*	*	*	*

(b) COMMENTAIRE

Toute évaluation de l'importance des tâches devrait faire la distinction entre d'une part la réalisation d'une tâche spécifique d'un emploi définie de l'extérieur (objectif fixé) et d'autre part la réalisation telle qu'elle a lieu dans les conditions réelles existant dans l'organisation (rôle effectif) et enfin celle que le titulaire de l'emploi (conseiller) estime lui-même nécessaire (rôle idéal). Un deuxième problème se pose pour faire la différence entre tâche principale (Kernaufgabe - Major involvement) et tâche accessoire ou secondaire (Randaufgabe - some attention to the task). Cette différenciation doit se faire compte tenu du temps consacré à la tâche, de l'importance que celle-ci revêt pour la personne conseillée, de l'engagement cognitif-affectif du personnel de conseil, de la fréquence de la réalisation de la tâche et de son importance pour l'organisation. Nous avons, là encore, essayé d'effectuer une pondération prenant en compte tous ces aspects. Dans son étude sur la fonction et le rôle du conseiller d'orientation professionnelle, Schröder (1989, p. 194 et suivantes) prend en considération pour la pondération des tâches aussi bien le temps consacré à leur réalisation que leur fréquence. Frischknecht (1985, p. 392 et suivantes), divise les activités du conseiller d'orientation en deux parties: d'une part celles qui se font en contact direct avec les personnes essayant de choisir un métier ou leur entourage (ces activités représentent environ les deux tiers du temps de travail). et d'autre part les activités (information individuelle et formation continue, tâches administratives, activités d'enseignement et

d'expertise, relations publiques) qui, bien qu'elles jouent plutôt un rôle de second plan, sont indirectement indispensables pour l'activité d'orientation et de conseil (ces tâches représentent environ un tiers du temps de travail). Les relations publiques qui, dans une société pluraliste, jouent un rôle de plus en plus important pour les métiers du conseil, s'articulent autour des groupes-cibles, tout en essayant de faire connaître la profession et de soigner son image de marque.

L'Agence fédérale pour l'emploi fixe tous les ans les points forts de son activité de relations publiques et de presse. En 1991, elle vise plus particulièrement à faire connaître dans les nouveaux Länder fédéraux la palette de ses prestations. Dans leur étude portant sur les conseillers de carrière des sportifs de haut niveau, Hackfort et Schlackmann (1990, p. 8 et suivantes) ont constaté que la valeur attribuée aux relations publiques était en moyenne sensiblement plus élevée que le volume réel de cette activité. En outre, les tâches S et T (dans le tableau 3, (a)) traduisant les relations avec les instances internes et externes au service sont dans la réalité bien plus importantes que le prévoient les règles établies pour le service. Ainsi, les conseillers professionnels de l'Agence pour l'emploi collaborent avec le service psychologique bien plus étroitement que prévu par les règles. Parmi les personnes extérieures au service ayant un rapport étroit avec les individus conseillés, il convient de souligner l'importance des parents des élèves conseillés ainsi que des personnels concernés des établissements scolaires d'enseignement général (cf. Schröder, 1989, p. 153 et suivante). La coopération est particulièrement importante dans le cadre de l'orientation scolaire, où la synergie des activités des enseignants, des enseignants-conseillers et du psychologue scolaire est essentielle. Comme l'on recherche actuellement à travailler en équipe et non pas à "déléguer" des tâches pour résoudre des problèmes d'orientation, il s'agit de conférer un professionnalisme en matière de conseil à toutes les personnes chargées d'une responsabilité dans ce domaine (cf. Rüdiger, 1990, p. 34). Wichterich (1990, p. 162) estime qu'il est également nécessaire de prévoir une formation continue commune pour les enseignants-conseillers, les directeurs d'établissements scolaires, les autres enseignants et assistants scolaires ainsi que les conseillers des drogués et toxicomanes. Hormis, peut-être, dans les domaines du conseil en formation et de la consultation en éducation, l'importance de la coopération avec les entreprises de l'in-

dustrie, du commerce et de l'administration ainsi qu'avec les institutions de formation continue ne cesse de grandir. Or, il ne s'agit plus seulement de recherche des emplois et places d'apprentissage pour satisfaire les besoins des usagers de l'agence, mais aussi de plus en plus de conseiller les entreprises sur le recrutement de jeunes et leur formation.

C'est une certitude que les professionnels du conseil sont intéressés par l'auto-information et la formation continue. Il s'agit essentiellement de maintenir et de développer le savoir et le savoir-faire compétent en matière de conseil. D'après l'étude de Schröder (1989, p. 196 et suivante) toutes les catégories de conseillers professionnels de l'Agence fédérale pour l'emploi estiment que peu de mesures sont effectivement réalisées, ce qui témoigne, considère-t-on, d'un besoin important d'actions de qualification. Comme nous l'avons dit au chapitre 2(b), les spécialistes du service de placement et de conseil en emploi et ceux du service d'orientation professionnelle de l'Agence fédérale pour l'emploi consacrent environ 10% de leur temps de travail à l'information personnelle et à la formation continue. Bien entendu, les autres groupes de conseillers accordent également une grande importance aux activités de formation permanente, aux discussions internes et à la mise en commun des expériences, à la participation à des tables rondes externes et à l'étude de la documentation (cf. aussi Hackfort et Schlattmann, 1990, p. 13). Le développement professionnel personnel des conseillers dépend de même étroitement de leur participation à des études et à des projets de recherche. Il existe, à notre avis, une forte demande de participation à la conception et à la mise au point de moyens destinés à préparer, à accompagner et à assurer le suivi des interventions de conseil. Sans aucun doute, les études d'efficacité portant sur le travail de conseil du conseiller constituent un deuxième point fort. Par ailleurs, l'informatique interviendra certainement de plus en plus dans le cadre des activités d'orientation et de placement. Les procédés existant dans ce domaine peuvent grossièrement être classés en systèmes pour les usagers et systèmes pour les professionnels du conseil. Le tableau suivant donne un rapide aperçu des procédés assistés par ordinateur utilisés dans les services d'orientation et de placement de l'Agence fédérale pour l'emploi (cf. Schaper, 1988, p. 44 et suivantes).

Exemples de procédés assistés par ordinateur pour les services d'orientation
et de placement de l'Agence fédérale pour l'emploi

Domaine	Orientation professionnelle et Placement et conseil en emploi conseil			
	Usager/client	Professionnels du conseil	Professionnels du conseil	Usager/client
Choix de la profession/connaissance de soi-même	- STEP-Plus - Auto-information au Centre d'information professionnelle			
Orientation		ZEBID ¹⁾ /coBer ²⁾ Exploitation informatisée des tests dans le service psychologique		
Placement		COMPAS ³⁾	coArb ⁴⁾	SIS ⁵⁾
Administration			coSach ⁶⁾	

- 1) ZEBID = Système d'information et de documentation central assisté par ordinateur portant sur les professions, les métiers et les formations
- 2) CoBer = Orientation assistée par ordinateur
- 3) COMPAS = Placement en formation assisté par ordinateur
- 4) CoArb = Placement assisté par ordinateur
- 5) SIS = Service d'information sur les emplois disponibles
- 6) coSach = Traitement administratif informatisé des dossiers

STEP-PLUS est un programme d'auto-information pour les jeunes de la classe de seconde I (NdT: environ 16/17 ans). Il invite les jeunes à réfléchir à leurs intérêts et à leurs aptitudes en matière professionnelle. Le programme assisté par ordinateur se compose d'un cahier de travail, d'un "cahier régional" avec formulaire à envoyer et d'un formulaire de réponse avec des conseils pour l'obtention d'informations ciblées.

Ce programme est censé préparer l'étape de l'orientation.

Le ZEBID (Système central, assisté par ordinateur, d'information sur les professions, les métiers et les formations) et la coBer (orientation assistée par ordinateur) sont des systèmes communs aux services.

Ils permettent aux personnels de conseil des services "orientation professionnelle" et "placement et conseil en emploi" d'accéder directement sur leur lieu de travail à toutes les informations relatives aux métiers, aux professions et aux emplois, aux possibilités de formation initiale et de formation continue, aux structures régionales des entreprises, de l'emploi et du marché du travail (cf. Agence fédérale de l'emploi, circulaire 14/91).

Le système COMPAS (Placement en formation assisté par ordinateur) fait le point sur un vaste territoire en matière de personnel qualifié, sans cependant faire correspondre quasi automatiquement les places disponibles et les candidats appropriés. On commence à acquérir également de l'expérience avec le coArb (placement assisté par ordinateur)(cf. Circulaire de l'Agence fédérale pour l'emploi 83/91). Le coArb est un système interactif qui permet au conseiller de placement de faire des recherches dans le fichier des offres d'emploi sur la base des caractéristiques du demandeur d'emploi, ou dans le fichier des demandeurs d'emploi sur la base des caractéristiques des offres d'emploi, afin de faire un premier choix préalable (cf. Circulaire de l'Agence fédérale pour l'emploi 162/90).

Le SIS (Service d'information sur les emplois disponibles) sera mis en place dès 1991 dans toutes les agences pour l'emploi. Il est censé être un système en "self-service" qui n'a pas pour objectif de remplacer, mais de compléter la procédure habituelle d'aide au placement. Le SIS permet à l'utilisateur d'entrer directement en contact avec l'entreprise qui offre un emploi, étant donné que les offres d'emploi figurent dans le fichier informatisé avec le nom et l'adresse de l'employeur concerné (à condition que celui-ci ait donné son accord) (cf. Circulaire 11/91 de l'Agence fédérale pour l'emploi).

Le coSach (Traitement administratif informatisé des dossiers dans le service "Placement et conseil en emploi") est censé alléger le traitement des dossiers par l'informatisation de certaines tâches administratives. Il permet l'amélioration de la qualité et l'actualisation des informations de base concernant les instruments de la politique du marché du travail (Nature des participants et des mesures, gestion des moyens) (cf. Circulaire de l'Agence fédérale pour l'emploi 127/90)

La consultation, forme de coopération et de soutien, joue un rôle considérable pour tout service d'orientation et de conseil réunissant des spécialistes de diverses disciplines. Nous pensons ici, par exemple à la coopération entre psychologues scolaires et enseignants-conseillers, entre conseillers d'orientation professionnels ou conseillers de l'emploi et experts du service technique de l'Agence pour l'emploi, entre conseillers en formation et formateurs dans les

entreprises (cf. Erteit et Schulz, 1991, p. 5).

Enfin, certains spécialistes du conseil consacrent du temps à la formation continue d'autres personnes, comme les enseignants-conseillers qui travaillent avec des groupes d'enseignants.

(c) PROFILS D'ACTIVITE DETAILLES

Nous avons choisi de détailler les profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle (h/f) des conseillers de l'emploi des Agences pour l'emploi (h/f) ainsi que des enseignants-conseillers (h/f).

1. Le conseiller d'orientation (h/f) de l'Agence fédérale pour l'emploi

Nos discussions portent sur la nouvelle structure d'organisation de l'orientation professionnelle - actuellement à l'essai. Nous n'aborderons pas ici l'orientation professionnelle s'adressant aux handicapés, aux bacheliers et aux étudiants.

D'après les estimations, l'ensemble des activités d'orientation professionnelle des services (ces pourcentages ne concernent pas chaque conseiller pris individuellement) se répartissent comme suit: orientation professionnelle, y compris l'information dans les Centres d'information sur les métiers et les professions 21%, orientation personnelle 44%, placement en formation 31%, développement de la formation professionnelle, mesures de formation préparant à la vie professionnelle 4%. Tous ces pourcentages contiennent environ 10% d'auto-information ou de formation continue. Le temps de travail de chaque conseiller pris individuellement se répartit en gros comme suit: Orientation professionnelle/Centre d'information sur les métiers et les professions: formes directes (conférences dans les établissements scolaires/manifestations à l'intention des parents, exposés individuels) 60%, formes indirectes (en particulier auto-information/ Centre d'information sur les métiers et les professions) 40%. Activité de conseil: orientation personnelle sous forme d'entretiens 40%, préparation 32%, travail consécutif à l'entretien/statistiques 17%, renseignements téléphoniques 10%, orientation collective 1%.

Placement en formation: recherche de places de formation 25%, placement y compris activités à l'extérieur 47%, activités consécutives/suivi 16%, autres tâches, y compris les tâches concernant la réinsertion, 12% (Source: Déclarations/indications provenant du système d'évaluation de l'Agence fédérale pour l'emploi, dernière enquête empirique 1988, situation au mois d'octobre 1990, Agence fédérale pour l'emploi, Réf. VI a 3).

Profil d'activité du conseiller d'orientation professionnelle

Réf. 3(a)	Domaines d'activité et contenus	Tâches effectuées	Connaissances/c.apacités/attitudes/évaluations compétences/qualifications
H/P	<u>1. Orientation professionnelle</u> 1.1. Explications données la plupart du temps dans les établis. scol. dans les cours sur le choix d'une profession 1.2. Manifestations à l'intention des parents 1.3. Exposés (sur des thèmes, intéressant spécifiquement le groupe-cible) 1.4. Séminaires	- Planification des tâches - Préparation - Réalisation - Travaux ultérieurs s'y rapportant	1. Connaissances didactiques/méthodiques solides pour l'enseignement (comme les enseignants) 2. Compétence professionnelle différenciée en connaissance des métiers, connaissance des formations, marché du travail, places de formation 3. Talent d'organisation 4. Flexibilité relative à la planification et aux personnes 5. Pédagogie des adultes (andragogie) 6. Rhétorique 7. Théories en matière de choix d'une profes. 8. Dynamique de groupe (sensibilité)
H/P T	1.5. Participation à des actions organisées par les établis. scolaires en vue de "préparer les jeunes à la vie économique et professionnelle", par ex. assistance professionnelle de visites de reconnaissance dans des entreprises et de stages en entreprise pour scolaires.	- Participation - Assistance professionnelle	1. Talent d'organisation 2. Dispositions et capacités de coopération 3. Connaissances solides de l'entreprise 4. Connaissance exacte des programmes scolaires concernant la connaissance des profes. ou autres matières apparentées
H/T	1.6. -Expositions d'information/orientation sur les métiers et les professions -Participation à des expositions organisées par des tiers -Mise en place de stands d'information/de matériels d'expos.	-Participation à l'élaboration, à la mise en place et la réalisation de programmes profession.	1. Grande compétence en connaissance des profes. 2. Talent d'organisation 3. Etablissement de contact avec les groupes-cibles/publicité 4. Techniques de présentation
P/T	1.7. Information sur la palette des prestations de l'Agence féd. pour l'emploi y compris les Centres d'information sur les métiers et les professions des établissements scol., entreprises et établis. d'éducation et d'éducation professionnelle	-Information	1. Pensée structurante: savoir hiérarchiser les informations en catégories et sous-catégories 2. Science de la prise de décisions 3. Motivation et émotion (connaissances psychologiques de base).
F/G	<u>2. Conseil professionnel</u> 2.1. Questions concernant le choix de la profession 2.2. Possibilités de formation initiale et de formation continue 2.3. Développement de la formation initiale	-Orientation individuelle - Orientation collective - Renseigner	1. Théorie de l'orientation et du conseil 2. Capacités d'orientation et de conseil 3. Dispositions et aptitudes pour la communication 4. Consultations adaptées au client 5. Flexibilité 6. Diagnostic/ psychologie de la personnalité 7. Connaissance des métiers et des professions ainsi que des formations/connaissance du marché du travail

Suite tableau
Profil d'activité du conseiller d'orientation professionnelle

Ref. Domaines d'activité et contenus 3(a)		Tâches effectuées	Connaissances/capacités/attitudes/évaluations/ compétences/qualifications
F/P/T	2.4. Consultations (dans les établissements scolaires, institutions et services)	- Planification - Organisation - Réalisation	1. Talent d'organisation 2. Capacité d'adaptation/flexibilité 3. Vastes connaissances générales
E	2.5. Expertise par des services spécialisés (services de psychologie, service médical, service technique)	- Impulsion - Exploitation - Prise en considération en matière de conseil - Le cas échéant orientation en équipe	1. Diagnostic (pédagogique et psychologique) 2. Puissance d'intuition 3. Techniques de consultation 4. Esprit critique (savoir relativiser)
L	<u>3. Placement en formation</u> 3.1. Recherche de nouvelles recrues pour les entreprises formatrices, les organismes de formation et l'industrie et le commerce	- Assistance - Conseil - Information - Observation du marché des places de formation	1. Connaissances très différenciées des professions, formations et entreprises 2. Savoir s'adapter à des types d'employeurs différents (Petites entreprises, Artisans, Grandes entreprises) 3. Utilisation de systèmes informatiques 4. Connaissance du marché du travail local
	3.2. L'obtention de places de formation 3.3. Réception de mandats de recrutement	- Dans le cadre de visites d'entreprise et d'efforts visant le placement de demandeurs - Réception de mandats	1. Méthode de la conduite d'entretiens 2. Diagnostic (Aptitude/goûts) 3. Assurance dans le comportement 4. Connaissance des professions et des entreprises 5. Connaissance du marché du travail (régional)
L	3.4. Vérification de l'aptitude à la formation et de la qualité de la formation donnée par les entreprises, évaluation	- Vérification et évaluation - collaboration avec les Chambres	1. Connaissances professionnelles: Formation adéquate 2. Connaissances juridiques: Formation adéquate 3. Fiabilité de l'argumentation 4. Sensibilité vis-à-vis des formateurs 5. Capacité de jugement
L/N	3.5. Entretiens de placement avec les candidats à la formation et les entreprises formatrices	- Conduite des entretiens de placement	1. Conduite méthodique des entretiens 2. Habileté de négociation 3. Utilisation et actualisation de systèmes assistés par ordinateur
L	3.6. Placement en vue de la formation en entreprise et hors entreprise 3.7. Placement de stagiaires en entreprise et hors entreprise 3.8. Information sur les places disponibles dans des écoles de formation	- Placement - Placement - Information - Prise en considération de cette information dans le cadre de l'orientation	1. Utilisation et actualisation permanente de systèmes de placement assistés par ordinateur (COMPAS) 2. Connaissances différenciées des métiers et les entreprises 3. Capacité d'adaptation intuitive au contexte social des candidats 4. Grande flexibilité et résistance au stress
O	3.9. Observation des résultats positifs des démarches de placement auprès des candidats et des entreprises formatrices	- Observation des résultats positifs	1. Initiative personnelle 2. Entretien de contacts étroits avec les entreprises 3. Attitude consciencieuse 4. Méthologie d'évolution

Profil d'activité du conseiller d'orientation professionnelle
Suite du tableau

Réf. 3(a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Connaissances/capacités/attitudes/évaluations/ compétences/qualifications
N	<u>4. Développement de la formation professionnelle</u>		
	4.1. Mesures de formation pour l'emploi 4.2. Mesures de soutien pour individus défavorisés (§ 40 c AFG (Loi sur le développement de l'emploi))	- Participation à la planification, - Mise en place - Participation (en cas de chevauchement de compétences)	1. Talent d'organisation 2. Connaissances précises du marché du travail 3. Connaissances en matière de droit au soutien 4. Psychologie de la personnalité permettant des pronostics de succès 5. Coopération avec d'autres services (Réinsertion)
T/J	4.3. Mesures individuelles de formation pour l'emploi	- Planification - Mise en place	1. Connaissances en matière de droit au soutien 2. Diagnostic différencié de la personnalité 3. Connaissance du marché du travail 4. Connaissance exacte des déficiences au niveau des apprentissages et des performances et de leur traitement 5. Connaissance des métiers et professions 6. Solides connaissances pédagogiques 7. Disposition pour la collaboration
J/O	4.4. Désignation des participants à des mesures de formation pour l'emploi et à des mesures de soutien aux pers. défavorisées	- Désignation	
E	4.5. Assistance personnelle aux personnes ayant des difficultés pour atteindre les objectifs des mesures	- Assistance en cas de difficultés	
	4.6. Vérification des conditions du soutien chez les participants aux mesures de formation pour l'emploi et aux mesures de soutien de personnes défavorisées (§40 c , AFG <Loi sur le développement de l'emploi>)	- Vérification	
	4.7. Allocation de prestations	- Décision(en fonction des motifs)	

A/B	<u>5. Autres tâches</u>		
	5.1. Exploration de métiers dans les entreprises 5.2. Données concernant la situation du marché de l'emploi 5.3. Données concernant la situation de la relève professionnelle 5.4. Données concernant l'évolution des besoins	- Réalisation - Exploitation - Exploitation (pour des tâches spécialisées au sens de mettre à profit)	1. Pensée analytique 2. Connaissance solide des métiers, des professions et des entreprises 3. Techniques d'exploitation 4. Solides connaissances en sciences économiques et en gestion des entreprises 5. Maîtrise de l'analyse des métiers 6. Maîtrise de la recherche sur le marché de l'emploi et sur les métiers
A/B/ C	5.5. Exploitation des connaissances dans le domaine de la recherche sur le marché de l'emploi et sur les métiers 5.6. Exploitation des connaissances en matière de recherche sur la formation initiale et la formation professionnelle	- Exploitation pour des tâches spécialisées (au sens de mettre à profit)	7. Maîtrise des méthodes statistiques 8. Maîtrise du traitement des données en fonction des destinataires

Profil d'activité du conseiller d'orientation professionnelle
Suite du Tableau

Réf. 3(a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Connaissances/capacités/attitudes/évaluations/ compétences/qualifications
S	5.7. Etablissement du planning du travail en accord avec le conseiller, dans le cadre de la planification annuelle du travail	- Coordination	1. Capacité de planification 2. Dispositions pour une planification flexible 3. Dispositions pour la coopération
T	5.8. Rédaction de rapports et d'informations à l'intention du public	- Rédaction	1. Bonne expression écrite 2. Capacité de sélection
	5.9. Affectation des apprentis et des participants à mesures de formation continue	- Collaboration	1. Maîtrise de la supervision 2. Compétence pédagogique et androgogique 3. Puissance d'intuition
	Auto-information Formation continue		1. Initiative personnelle 2. Motivation pour apprendre et pour être performant 3. Techniques de "feed-back" 4. Dispositions pour la coopération 5. Intérêt pour la promotion (grâce à la formation continue)

2. Le conseiller de l'emploi (h/f) de l'Agence fédérale pour l'emploi

D'après des estimations sérieuses (cf. entretiens d'information avec les départements spécialisés de la Centrale de l'Agence fédérale pour l'emploi en juillet/août 1991) le temps de travail de l'ensemble des personnels de conseil du service "Placement et conseil en emploi" (cette ventilation ne s'applique pas individuellement aux titulaires des postes) se répartit comme suit: tâches de direction 5%, informations/renseignements 10%, orientation personnelle de salariés et d'employeurs 65%, avis (droit au soutien) 8%, service extérieur 5%, questions de réinsertion 7%. Chacun des six domaines d'activité mentionnés prévoit environ 10% du temps de travail consacré à l'information personnelle et la formation continue. Les pourcentages indiqués peuvent être différents dans les services de placement spécialisés. Dans le service "Placement et conseil en emploi" on relève les pourcentages estimatifs suivants pour les principaux domaines d'activité: placement 50%, conseil en emploi au sens propre 10%, réinsertion et application de la Loi sur les handicapés graves 6%, demandes de prestations/demandes acceptées 30%, orientation des étrangers/travail avec les étrangers 4%.

Profil d'activité du conseiller de l'emploi dans le service "Conseil en emploi"
dans l'Agence fédérale pour l'emploi

Ref. 3(a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Compétences/qualifications, connaissances/ capacités/évaluations
	1. Tâches de direction		
S	1.1. Réalisation des tâches dans l'unité organisationnelle du secteur professionnel	- Responsabilité professionnelle de la réalisation axée sur un travail en équipe	1. Aptitude à diriger 2. Maîtrise des déroulements organisationnels, des dispositions et règlements 3. Savoir prendre des décisions 4. Savoir travailler en équipe 5. Compétence polyvalente solide en connaissance des métiers et en droit
S	1.2. Activités de conseil et de placement	- Coordination	1. Compétence sociale/ communication 2. Capacité d'innovation 3. Gestion des conflits 4. Capacité de motivation
	2. Information, observation, établissement de rapports		
D	2.1. Information des <u>demandeurs d'emploi</u> sur les activités/prestations du service "Placement et conseil en emploi de l'Agence féd. pour l'emploi et sur le développement professionnel	- Information des groupes-cibles, y compris les personnes à former	1. Compétence didactique/méthodique, aptitudes à enseigner 2. Solide connaissance de la législation du développement 3. Gestion des problèmes 4. Connaissance solide en gestion des entreprises 5. Compétence en matière de communication 6. Connaissances de base en matière de publicité et de techniques de motivation 7. Connaissances précises du marché de l'emploi 8. Savoir interpréter les résultats d'études
D	2.2. Information des <u>employeurs</u> sur les activités/prestations du service "Placement et conseil en emploi" de l'Agence féd. pour l'emploi et sur le développement professionnel	- Information	
	2.3. Information des organisations concernées et autres institutions ou associations sur les activités/prestations du service "Placement et conseil en emploi" de l'Agence féd. pour l'emploi et sur le développement professionnel	- Information	
B/C	2.4. Observation du marché de l'emploi local, régional et national, de l'évolution professionnelle, technique et économique	- Observation (axée sur le segment du marché de l'emploi dont fait partie le secteur professionnel)	1. Connaissance du marché de l'emploi 2. Connaissance des méthodes statistiques 3. Savoir tirer des conclusions 4. Connaissances analytiques
A/B C	2.5. Exploitation de - bibliographie spécialisée - publications spécialisées - documents professionnels et économiques - Informations sur les institutions de formation pour adultes	- Exploitation de bibliographie spécialisée	1. Savoir reconnaître des informations prioritaires 2. Savoir présenter des informations en fonction des destinataires 3. Réceptivité aux informations 4. Capacité de délégation en matière d'information
C	2.6. Contribution à des rapports sur le marché de l'emploi	- Rédaction de contributions	1. Bonne expression écrite 2. Maîtrise des travaux scientifiques 3. Maîtrise des techniques de présentation et de présentation de textes
A/B/ C	2.7. Participation à l'élaboration de documents portant sur la connaissance des métiers et de l'économie	- participation/coopération	1. Elaboration autonome d'analyses des métiers 2. Connaissance de l'évolution économique dans le secteur géographique/la région de l'agence

Suite Tableau

Profil d'activité du conseiller de l'emploi dans le service "Conseil en emploi" dans
l'Agence fédérale pour l'emploi

Réf. 3(a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Compétences/qualifications/connaissances/ capacités/évaluations
	<u>3. Conseil professionnel personnel aux salariés/demandeurs d'emploi et employeurs</u>		
G/P	3.1. Orientation des salariés/ demandeurs d'emploi en matière de formation profes- sionnelle, surtout concernant - la formation prof. continue et la rééducation profession. - formation profession. pour adultes	- Conseil	1. Connaissance solide et maîtrise de la méthodologie du conseil même pour des cas difficiles 2. Connaissances importantes en matière de diagnostic 3. Gestion de conflits 4. Solution créative de problèmes en orientation personnelle
R	3.2. Conseil aux employeurs concernant les questions de formation profession- nelle (cf. 3.1.)	- Conseil	Comme pour 3.1. et en plus 1. Présentation convaincante 2. Assurance dans le comportement 3. Fiabilité professionnelle (par ex. en mat. de législation du développement) 4. Orientation personnelle méthodique Comme pour 3.1 et 3.2. et en plus
E/F G/L	3.3. Conseil aux salariés/deman- deurs d'emploi concernant le choix et l'obtention d'un emploi (même indépendamment d'un placement) lorsque - des obstacles particu- liers d'ordre profes- sionnel ou personnel ou dus au marché de l'em- ploi s'opposent à un placement ou à une entrée en fonctions	- Conseil (assistance dans des cas parti- culiers)	1. Dispositions pour coopérer avec d'autres institutions et administrations 2. Connaissance exacte des exigences d'emplois concrets
G/J A	- l'obtention du contrat de travail exige des mesures particulières	- Conseil	
G/J K/M	- des demandeurs d'emploi veulent reprendre la vie active	- Conseil	
N/L R	3.4. Conseil aux employeurs concernant le recrute- ment pour des emplois	- Conseil	Comme pour 3.3. et en plus 1. Pensée créative 2. Connaissance exacte des potentiels de substitution pour les différents métiers
E	4. Expertise par les services spécialisés: médicaux et psychiatriques	- Demande d'expertise - Exploitation - Conclusions pratiques	1. Connaissances solides du diagnostic d'ap- titude 2. Psychologie de la personnalité 3. Identification des problèmes 4. Puissance d'intuition
N	5. Introduction de mesures spéciales destinées à supprimer des ob- stacles à une entrée en fonctions (par ex. subventions au cours de la période de mise au courant, allocations d'insertion)	- Prise de décision correspondante	1. Savoir prendre des décisions 2. Connaissances exactes des entreprises 3. connaissances solides des métiers 4. Connaissances de base en matière de réinsertion
(G)	6. Mesures générales visant la création d'emplois d'une ma- nière générale et d'emplois pour personnes plus âgées en particulier	- Suggestion	1. Aptitudes au management 2. Connaissance exacte des statistiques du marché de l'emploi 3. Créativité.

Suite Tableau
Profil d'activité du conseiller de l'emploi dans le service "Conseil en emploi"
de l'Agence fédérale pour l'emploi

Réf. 3 (a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Compétences/qualifications/ con- naissances/ capacités/évaluations
(T)	7. Intervention lors de licen- ciements importants, lors de faillites	- coopération	1. Talent de négociation 2. Didactique et méthodologie face à des groupes d'adultes 3. Savoir gérer des conflits 4. Connaissances solides en droit (législation du travail, con- ventions collectives)
(T/Q)	8.1 Service extérieur et négocia- tions avec les entreprises, les fédérations et organisa- tions ayant une importance pour l'ensemble du secteur du marché de l'emploi traité	- Entretien des contacts avec l'extérieur - négociation	1. Talent de négociation/rhétorique 2. Bons contacts 3. Solides connaissances en gestion des entreprises 4. Solides connaissances en droit (législation du travail, con- ventions collectives)
(S)	8.2.Coordination du service ex- térieur et principal in- termédiaire en accord avec d'autres secteurs professionnels	- Coordination	1. Talent d'organisation 2. Initiative
(E)	9.1 Avis professionnels concer- nant des demandes de forma- tion continue et de réédu- cation professionnelle (demandes individuelles) par ex. avis concernant les aptitudes personnelles requises	- Avis professionnel	1. Compétence juridique 2. Connaissance diagnostique 3. Connaissances en matière de psychologie des apprentissages 4. Savoir prendre des décisions 5. Résistance au stress 6. Connaissances exactes des rouages administratifs
(E)	9.2 Contrôle professionnel des avis émanant des conseillers principaux de placement, concernant des demandes de subventions pour la période de mise au cou- rant, d'allocations d'in- sertion, de prise en charge partielle des charges salariales	- Contrôle professionnel - Prise de décision	
(T)	10.1 Collaboration avec les organismes de formation professionnelle, les institutions et les entreprises	- Collaboration	1.Connaissances précises: - systèmes de formation - connaissance des métiers - sciences économiques - marché de l'emploi
(T)	10.2 Propositions d'activités d'activités de formation con- tinue et de rééducation professionnelle pour adultes	- Suggestion	2. Connaissance de la formation pour adultes 3. Méthodes statistiques 4. Rhétorique
(T)	10.3 Participation à des conseils concernant des questions d'organisation de stages de formation et de développement insti- tutionnel	- Participation	
(T)	11.1 Collaboration à des mesures de publicité et d'informa- tion du service "Placement et conseil en emploi"	- Collaboration	1. Connaissance de la presse 2. Connaissances publicitaires de base 3. Marketing d'information
	11.2.Collaboration à la formation des collaborateurs	- Collaboration	1. Connaissances méthodologiques et didactiques solides concernant le travail avec des jeunes et des adultes

Suite tableau

Profil d'activité du conseiller de l'emploi dans le service "Conseil en emploi"
de l'Agence fédérale pour l'emploi

Réf. 3 (a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Compétences/qualifications/ connaissances/capacités/évaluations
S/O	12. Instruction professionnelle des personnels travaillant dans le service du secteur professionnel concerné	- Instruction	1.Habileté pédagogique/supervision 2.Techniques de motivation 3.Connaissance des métiers/ Connaissance des entreprises
S/O	13. Supervision professionnelle des collaborateurs sous ses ordres	- Supervision professionnelle	1.Capacité de direction 2.Intuition 3.Talent d'organisation 4.Connaissance des métiers Connaissance des administrations
	Auto-information Formation continue		Comme pour le conseiller d'orientation professionnelle

3. L'enseignant-conseiller (h/f)

Ces enseignants bénéficient d'une réduction du nombre d'heures d'enseignement pour pouvoir se consacrer à leur activité de conseil. Dans certains Etats fédéraux cette décharge dépend du nombre d'élèves. Elle correspond approximativement à cinq heures maximum. L'activité des enseignants-conseillers est centrée sur l'orientation personnelle, sur le conseil concernant les filières scolaires, sur le conseil aux responsables des établissements scolaires ainsi qu'aux enseignants. Une partie de ce temps est également consacrée à la formation continue personnelle et aux réunions de service (cf. Grewe, 1990, p. 109 et suivante; cf. aussi Fleischer, 1990, p. 77 et suivantes).

Profil d'activité: enseignant-conseiller (h/f)

Réf. 3(a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Compétence/qualification
A	1. Etablissement et mise à jour permanente d'un fichier différencié sur les systèmes scolaires, les passerelles, établissements d'éducation spécialisée, systèmes de formation (de la région)	- Recherches - Traitement - Actualisation des informations	1. Connaissances différenciées du système scolaire, de l'offre régionale en matière de formation et des établissements d'éducation spécialisée 2. Capacité de coopération 3. Vue d'ensemble des systèmes informatiques et des possibilités dans ce domaine
B C	2. Coopération étroite avec le service d'orientation professionnelle de l'Agence fédérale pour l'emploi. Connaissance exacte des informations disponibles dans le service d'orientation professionnelle et de l'organisation des services d'orientation et de conseil de l'Agence féd. pour l'emploi ainsi que compétences	- Coopération - Echange d'informations - Synchronisation	1. Capacité de coopération 2. Compétence en mat. de communication 3. Connaissance exacte des systèmes d'orientation professionnelle, en particulier de l'Agence féd. pour l'emploi
D	3. Information différenciée sur d'autres institutions d'orientation et de conseil et possibilités de soutien. Coopération étroite avec d'autres institutions de conseil, synchronisation des activités, en particulier avec les services de consultation en éducation et toxicomanie	- Coopération - Collecte et échange d'informations - consultation d'autres institutions de conseil	1. Vue d'ensemble des tâches et de l'organisation d'autres institutions de conseil 2. Techniques de consultation 3. Capacité de coopération 4. Pensée interdisciplinaire
E	4. Application de procédés diagnostiques, en particulier concernant les performances scolaires (études individuelles et études collectives) moins de tests d'intelligence et de personnalité	- Diagnostic	1. Connaissances détaillées des problèmes suivants: échec scolaire, angoisse scolaire, comportement agressif, dépendance de drogues etc. 2. Application diagnostique des connaissances en matière d'entretien, de conseil en comportement, de la mise en oeuvre de tests scolaires
F	5. Information des parents, enseignants et élèves concernant les parcours scolaires	- Information	1. Techniques d'information didactiques/méthodiques 2. Motivation de groupes
G	6. Orientation personnelle des élèves et des parents	- Orientation	1. Méthodologie de l'orientation 2. Conduite d'entretiens 3. Motivation d'entretiens conflictuels (y compris médiation) 4. Orientation en tant que proposition (Spontanéité du recours, aide à l'auto-assistance) 5. Discretion 6. Indépendance
H	7. Participation aux cours sur le choix professionnel, coopération avec le service d'orientation professionnelle de l'Agence fédérale pour l'emploi, information des parents, des enseignants, des élèves par groupes	- Enseignement	1. Connaissances didactiques/méthodiques pour travailler avec des jeunes et des adultes 2. Jeux de plans "Team-Teaching" 3. Modération de jeux de groupes/jeux de rôles
J	8. Orientation collective d'élèves, en particulier suite à la transmission d'informations (individualisation, élargissement) concernant le choix d'un métier ou d'une filière scolaire	- Orientation collective	1. Méthodologie de l'orientation collective 2. Connaissance de base de la transmission d'informations 3. Connaissance des métiers 4. Connaissance solide des formations 5. Connaissances détaillées des systèmes d'information 6. Réalisation autonome de mesures de soutien avec des élèves individuels ou des groupes d'élèves

Suite tableau
PROFIL D'ACTIVITE : Enseignant-conseiller (h/f)

Réf. 3 (a)	Domaines d'activité et contenus	Nature des tâches	Compétences/qualifications
K/L/ M/N	Moins		
O/	9. En particulier, accompagnement des élèves du même établissement scolaire. En cas de changement d'établissement, coopération étroite avec les psychologues scolaires	-Accompagnement -Coopération	1. Respect de la structure des responsabilités (impliquer toujours les enseignants, les parents, la direction de l'établ. scolaire en tant que responsables, selon les cas, ne jamais agir à leur place) 2. Techniques de consultation
P/	10. Coopération très étroite, activité et soutien en accord avec les parents et les enseignants	-Soutien - Développement -coopération	1. Conscience de son propre rôle dans le cadre du corps enseignant
Q/	11. Intercession, en particulier concernant le parcours scolaire, moins pour le marché de l'emploi	- Intercession - Défense des intérêts - Développement	1. Autorité naturelle 2. Crédibilité 3. Esprit critique 4. Engagement
R/	12. Peu		
S/	12. Participation à la formation continue interne pour enseignants. Participation au développement de l'organisation scolaire; mesures de prévention	- Enseignement - Organisation - Coopération - Apprentissage	1. Travail avec des groupes d'enseignants (Modération, collaboration à la formation continue interne des enseignants) 2. Connaissance du travail en groupe relevant de la science organisationnelle 3. Capacité d'organisation 4. Conseil aux collègues lors de la mise en oeuvre de mesures de changement et de soutien 5. Disposition pour l'apprentissage
T/	14. Collaboration avec des services externes de conseil et avec d'autres établissements scolaires	- Organisation - Coopération	1. Connaissances permettant d'interpréter et de modifier des processus empiriques (Théorie cognitive/sociale de l'action et de l'apprentissage, Théorie des systèmes) 2. Talent d'organisation 3. Capacité de coopération

4. Formation et qualification

4 (a) APERCU GENERAL

FORMATION/QUALIFICATION DES PERSONNELS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE
(NON COMPRIS LES CONSEILLERS DE PLACEMENT)

	Qualification initiale	Formation spéciale	Formation continue
1. Conseiller de l'emploi (h/f) (Agence fédérale pour l'emploi)	3 années d'études à la "Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung" (Ecole sup. d'administration publique, départem. administration du travail) à Mannheim, consacrées par un diplôme ou bien: 3 années d'études d'inspection administrative à la "Fachhochschule" de Mannheim + 2 années de pratique au sein de l'Agence féd. pour l'emploi	27 semaines de formation continue avec séminaires et stages (PT)	Cours de durée variable avec des thèmes variables Environ 1 semaine par an (PT)
3. Conseiller de l'emploi (h/f) dans le service de réinsertion/grands handicapés, Agence féd. pour l'emploi	Comme les conseillers de l'emploi plus haut, avec les deux filières d'études indiquées	Initiation aux tâches du service réinsertion grands handicapés: pendant 6 semaines (PT) répartis sur 18 mois	Pour conseillers (h/f) pour personnes handicapées, environ 1 semaine par an tous les 2 ans sur un thème spécial
5. Conseiller de l'emploi (h/f) dans le service de placement spécialisé et dans le service central de placement de l'Agence féd. pour l'emploi	Etudes universitaires de 4 ans min., différentes disciplines possibles. Diplôme: maîtrise (M.A.)	Initiation pendant 9 mois (PT) aux activités dans les agences pour l'emploi locales, les agences au plan des Etats et 3 mois d'études à l'école sup. des sciences administratives	Cours individuels pour la formation continue en matière d'adaptation, en règle générale 1 semaine (PT) par an, spécialement pour le service de placement spécial et pour le service central de placement
7. Conseiller professionnel (h/f) (Agence féd. pour l'emploi)	3 années d'études à l'école supérieure d'administration publique, département administration du travail, Mannheim. Diplôme: orientation professionnelle ou bien: 3 années de "Fachhochschule" Mannheim. Diplôme: Candidat à l'inspection administrative (VIA)	27 semaines de formation continue avec séminaires et stages (PT)	Env. 1 semaine (PT) par an avec des thèmes variables
3. Conseiller professionnel (h/f) pour bacheliers (Orientation professionnelle pour bacheliers et étudiants)	Etudes universitaires de 4 ans min., plus. disciplines possibles maîtrise (M.A.) d'enseignement	Initiation pendant 1 an, dont 9 mois dans des agences locales et dans des agences au niveau des Etats + 3 mois d'études à l'école supérieure d'administration publique	Environ 1 semaine (PT par an et 1 jour par mois de formation professionnelle continue)
9. Conseiller professionnel (h/f) pour handicapés I (Agence féd. pour l'emploi) Conseiller professionnel (h/f) pour handicapés II (Agence féd. pour l'emploi)	Comme les conseillers professionnels tous publics Comme les conseillers professionnels pour bacheliers /étudiants	Initiation 9 semaines (PT) réparties sur 2 ans Initiation 9 semaines (PT) répartis sur 18 mois (3 x 3)	La plupart du temps des cours d'une semaine (PT) consacrés à des thèmes spéciaux Conseillers pour handicapés

PT (= à plein temps)

TP (= à temps partiel)

Suite tableau
FORMATION/QUALIFICATION DES PERSONNELS D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE
(NON COMPRIS LES CONSEILLERS DE PLACEMENT)

	QUALIFICATION INITIALE	FORMATION SPECIALE	FORMATION CONTINUE
11. Psychologue scolaire	Etudes universitaires de 4 ans min. Diplôme de psychologue (si possible avec option pédagogie)	Pas de formation spéciale formelle	Séminaires, sessions d'études de durée et à thème variables (suivant les Etats fédéraux) *
12. Enseignant-conseiller	Etudes complètes y compris la période de stage d'enseignement avant l'obtention du certificat d'aptitude à l'enseignement comme enseignant dans le type d'établissement concerné	Suivant le Land de 18 à 24 mois (TP) de qualification dans des universités et administrations scolaires instituts de formation continue	Cours (PT/TP) de durée et à thème variables (également études à distance), en moyenne 1 semaine par an *
13. Conseiller d'études (h/f) (Orientation centrale en matière d'études)	Etudes universitaires (min. 4 ans) plus. disciplines possibles Diplôme: maîtrise (M.A) d'enseignement	Pas de formation d'initiation précise	Environ 1 semaine (PT) par an. Cours de durée et à thème variables suivant les Etats fédéraux *
14. Conseiller d'éducation (h/f)	4 années d'études universitaires consacrées par un diplôme, également 3 année d'école supérieure spécialisée avec 1 année de validation	Pas de formation spéciale précise uniforme, mais souvent pendant l'exercice de la profession	Formation continue spécifique grâce à des cours. La plupart du temps 1 semaine (PT) par an *
15. Conseiller (h/f) dans le service de promotion professionnelle de l'armée fédérale	3 années d'études à l'école supérieure spécialisée d'administration de l'armée féd.	1 année d'initiation avec des séminaires (1 à deux fois par semaine) et des stages	Stages de formation (2 semaines) tous les 2 ans + 2 fois par an excursion d'étude portant sur la connaissance des métiers
16. Conseiller de carrière (h/f) sur les bases olympiques	Etudes universitaires (min. 4 ans) si possible en sciences sociales/Maîtrise d'enseignement (M.A)	Initiation au cours de l'exercice de la profession, pas d'initiation précise	Planification: au moins 1 semaine par an (P.T.) *
17. Conseiller (h/f) dans d'autres services compétents	En règle générale formation professionnelle complète (3 ans) et de l'expérience pratique (métier de formation)	Initiation au cours de l'exercice de la profession, max. 1 an	Formation continue interne dans les Chambres (TP) suivant les besoins: également 1 séminaire (environ 2 jours (P.T.) *)

* (= formation facultative/-recommandée)

4 (b) COMMENTAIRE

Le conseiller de l'emploi (h/f) de l'Agence fédérale pour l'emploi

Les études d'une durée de trois ans à la "Fachhochschule des Bundes Fachbereich Arbeitsverwaltung" <Ecole sup. fédérale spécialisée, département Administration du travail> de Mannheim seront analysées en détail au chapitre 4(c). Nous allons aborder donc ici uniquement la formation parallèle mise en place en 1987, afin de permettre à des collaborateurs compétents et expérimentés de l'Administration du travail d'accéder aux fonctions de l'orientation/conseil. Cette formation continue est proposée en premier lieu aux conseillers de placement principaux et autres personnels du service "Placement et conseil en emploi" qui ont fait trois années d'études d'inspection administrative à la "Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung" et qui ont travaillé ensuite comme personnels qualifiés dans l'Agence fédérale pour l'emploi. La formation continue dure environ 27 semaines et se compose de six séminaires d'une durée totale de 15 semaines (chaque fois deux semaines) et de stages d'une durée totale de 12 semaines (stages de deux semaines chaque fois). Les séminaires et les stages (dans des agences pour l'emploi) ont lieu en alternance.

Contenus des séminaires: fonctions du conseiller de l'emploi, connaissances de base en gestion des entreprises, connaissances fondamentales en sciences économiques, économie et marché du travail, conduite des entretiens, connaissance des métiers et des formations.

Le conseiller de l'emploi (h/f) dans le service "Réinsertion / grands handicapés", Agence fédérale pour l'emploi

En complément de leur qualification de conseiller de l'emploi, ces professionnels bénéficient d'une initiation particulière au cours de plusieurs sessions de formation continue de deux semaines chacune.

Thèmes traités:

- La réinsertion professionnelle
- Les différentes déficiences et leurs répercussions sur l'activité professionnelle
- Le droit et la pratique dans l'assurance invalidité-vieillesse concernant la réadaptation.
- La réinsertion professionnelle des handicapés graves
- L'informatique en matière de réinsertion
- Les maladies professionnelles
- Les services d'aide sociale
- Les particularités des activités de conseil s'adressant aux handicapés
- Les maladies de dépendance
- Les organisations d'auto-assistance

Le conseiller professionnel (h/f)

A côté de la filière de la "Fachhochschule" de Mannheim il existe une autre possibilité de formation, en particulier pour les conseillers de placement en formation et autres personnels spécialisés du service d'orientation professionnelle. En règle générale ils ont effectué trois années d'études préparant à la carrière de l'inspection administrative et acquis une expérience pratique dans l'agence pour l'emploi. La formation continue qui amène à la fonction de conseiller professionnel dure 27 semaines (P.T.) et se compose de cinq séminaires (de 3 semaines chacun) ainsi que de stages pratiques intermédiaires d'une durée de deux ou quatre semaines dans le cadre de l'agence pour l'emploi.

Thèmes traités (matières): l'orientation professionnelle en tant que prestation personnalisée, les bases psychologiques du conseil, le choix professionnel, le placement en formation, le marché des places d'apprentissage et le marché de l'emploi (y compris le marché intérieur de la CE), la connaissance des métiers et des professions/la connaissance des formations, le développement(soutien), la législation.

Le conseiller professionnel (h/f) du service d'orientation professionnelle pour bacheliers et étudiants

L'initiation d'une année se compose de séquences passées dans les Agences pour l'emploi des Länder, dans les agences locales (stages dans les différents services), dans la "Verwaltungsschule" (Ecole d'administration) de Lauf (stages) et dans la "Hochschule für Verwaltungswissenschaften" <Ecole supérieure des sciences administratives de l'université de Speyer> (12 à 13 semaines d'études). Les enseignements reçus concernent les tâches de direction et les fonctions spécialisées de l'Agence fédérale pour l'emploi et de l'orientation professionnelle pour bacheliers et étudiants.

Le conseiller professionnel (h/f) pour handicapés I (Secteur secondaire I)

Les conseillers professionnels (h/f) pour handicapés suivent, en complément de leur formation normale d'orientation/conseil (de conseiller professionnel (h/f)), une formation continue spéciale d'environ neuf semaines

réparties sur deux ans sous forme de séminaires d'une durée de deux et de trois semaines (PT).

Thèmes principaux :

- Les bases légales de la réadaptation
- L'insertion professionnelle des personnes handicapées
- Les bases psychologiques
- Les institutions de réadaptation
- Les possibilités de soutien
- Les aspects médicaux d'un certain nombre d'infirmités
- Les aspects sociaux.

Le conseiller professionnel (h/f) pour handicapés II (Secteur secondaire)

Les conseillers professionnels pour bacheliers et étudiants acquièrent une qualification complémentaire en tant que conseillers pour handicapés du second cycle de l'enseignement au cours d'une formation d'environ neuf semaines réparties sur 18 mois.

Thèmes principaux:

- Le placement des diplômés de l'enseignement supérieur gravement handicapés
- Les différentes infirmités et leurs possibilités d'insertion professionnelle
- La mise en place de la réadaptation professionnelle
- Les bases légales
- Les organismes de réadaptation et de prise en charge financière

Le conseiller (h/f) du service de développement professionnel de l'armée fédérale (BFD)

La qualification nécessaire pour accéder à ce poste est la suivante: trois années d'études à l'école supérieure fédérale de Mannheim, département "Administration de l'armée". Ensuite expérience pratique d'un à trois ans au sein du service intérieur du BFD. Puis l'élève-conseiller suit une formation spéciale d'environ quatre semaines (en particulier en matière de communication). La formation d'initiation dure un an (PT) avec des séminaires et des stages. Formation continue: séminaires de deux semaines (PT) tous les deux ans et tous les ans deux voyages d'étude sur des métiers particuliers (1 à 2 jours).

Le psychologue scolaire (h/f)

Les psychologues scolaires ne reçoivent pas de formation initiale sur leur poste de travail. Les possibilités de formation continue varient d'un Land à l'autre.

Il existe des cours de durée et à thèmes variables en fonction de l'importance des tâches. Sur le plan fédéral, la "Deutsche Psychologen-Akademie" <Académie des psychologues allemands> propose des séminaires et des journées d'études.

Le conseiller d'éducation (h/f)

Il n'y a pas de formation initiale homogène. Certains établissements prévoient une année de travail d'assistant alors que dans d'autres, l'initiation se fait au cours de l'exercice de la profession.

Formation continue recommandée: environ une semaine par an (PT) portant sur des sujets précis, par exemple la psychothérapie.

4. (c) PROFILS DE FORMATION DETAILLES

Nous allons présenter ci-après les profils de formation des trois métiers de l'orientation/conseil que nous avons retenus. Il s'agit du conseiller professionnel de l'Agence fédérale pour l'emploi et de l'enseignant-conseiller. Nous n'avons pas étudié les mesures de formation continue. Pour les conseillers professionnels et les conseillers de l'emploi nous avons uniquement décrit la formation universitaire.

Le conseiller professionnel (h/f) et le conseiller de l'emploi (h/f)

La formation universitaire des professionnels de l'orientation/conseil des services "Orientation professionnelle" et "Placement et conseil en emploi" de l'Agence fédérale pour l'emploi a commencé en 1972 en collaboration étroite avec l'Université de Mannheim.

Les études d'une durée de trois ans comportent une phase d'initiation (6 mois, 650 heures de cours) et une phase d'approfondissement (12 mois, 1.300 heures de cours) répartie par périodes de 2,5 à 3,5 mois alternant avec des stages pratiques dans des agences pour l'emploi (15 mois en tout) et des séminaires spécialisés (alliant la théorie à la pratique, 3 mois, 320 heures). Partie théorique des études: 2.270 heures.

APERÇU GÉNÉRAL DU DÉROULEMENT DE LA FORMATION DE TROIS ANS				
Janvier		Initiation	Stage C Séminaire spécialisé II a	Stage D
Février			Stage C	Approfondissement cycle IV
Mars				
Avril		Stage A		
Mai		Approfondissement cycle I	Séminaire spécialisé II b	Examen écrit
Juin			Approfondisse- ment cycle III	Mémoire de fin d'études
Juillet				Stage E
Août	Stage B	Stage D	Examen oral	
Septembre	Séminaire d'orientation	Initiation	Séminaire spécialisé III	Stage E
Octobre			Stage D	
Novembre			Séminaire spécialisé IV	
Décembre			Stage C	

Les filières "orientation professionnelle" et "conseil en emploi" se séparent durant la phase d'approfondissement. Au cours du tronc commun sont acquises d'une part des connaissances spécifiques importantes en droit et en sciences économiques, et, d'autre part, certaines attitudes telles que: flexibilité intellectuelle, aptitude à la coopération interdisciplinaire ainsi que comportement civique.

Les matières étudiées au cours du cycle d'initiation sont les suivantes:

1. Les bases juridiques et politiques de la gestion administrative (histoire de la Constitution, droit constitutionnel) 76 heures.
2. Les bases juridiques de la gestion administrative (droit administratif, droit civil) 196 heures.
3. Les bases de la gestion administrative sous l'angle de l'économie politique et de la gestion financière (politique économique et finances publiques comprises) 110 heures.
4. Les bases de la gestion administrative sous l'angle de l'administration d'une entreprise, l'organisation et le traitement de l'information (communication de bureau comprise) 100 heures.
5. Les bases de la gestion administrative sous l'angle des sciences sociales: psychologie, sociologie, pédagogie (techniques du travail intellectuel comprises) 48 heures.
6. Les activités typiques entrant dans les fonctions à exercer (orientation professionnelle/conseil et conseil en emploi) 94 heures.
7. Activités interdisciplinaires (introduction à l'administration publique, options, projets) 80 heures.

Les cycles d'approfondissement comportent une combinaison de sujets intéressant l'orientation/conseil. Il s'agit aussi bien de matières à caractère plutôt théorique ou scientifique que de matières davantage pratiques ou appliquées.

Psychologie (266 heures): communication et interaction, modèles d'orientation/conseil, diagnostic. Pour la spécialisation en conseil en emploi: orientation collective.

Pédagogie (222 heures): planification de l'enseignement, politique et planification de l'éducation, théories sur le choix d'un métier ou d'une activité, micro-enseignement (microteaching). Pour la spécialisation en orientation professionnelle/conseil: micro-orientation (microcounselling), analyse de mesures d'orientation professionnelle, pédagogie professionnelle. Pour la spécialisation en conseil en emploi: micro-orientation, analyse d'activités d'information, pédagogie des adultes.

Sociologie (160 heures): conceptions sociales, sociologie du travail et sociologie professionnelle, socialisation, problèmes relevant de la science du travail

Sciences économiques (90 heures): méthodologie du marché de l'emploi, statistiques, politique du marché de l'emploi.

Organisation et gestion des entreprises y compris traitement de l'information (178 heures): gestion, analyse d'exploitation, ressources humaines, politique d'emploi de l'entreprise, traitement électronique de l'information. En vue de la spécialisation en conseil en emploi: encadrement des collaborateurs, entraînement à l'encadrement.

Droit (115 heures): Loi sur la promotion de l'emploi (AFG), législation du travail, législation de la sécurité sociale.

Connaissance des métiers et des professions (122 heures): propédeutique en connaissance des métiers, connaissance spéciale des métiers, connaissance générale des métiers avec des thèmes sélectionnés en matière de recherche professionnelle.

Bases théoriques des spécialisations (110 heures): pour la spécialisation en orientation professionnelle/conseil: pratique de l'orientation professionnelle et du conseil professionnel, placement en formation, collaboration au développement de la formation professionnelle ainsi qu'à l'aide à l'orientation et au conseil de personnes handicapées, planification du travail, coopération avec d'autres services, questions juridiques. Pour la spécialisation en conseil en emploi: la Loi sur la promotion de l'emploi dans le cadre du système du développement professionnel, l'emploi et le marché du travail, les allocations de chômage/l'assistance aux chômeurs.

Les méthodes d'enseignement sont de préférence axées sur les participants. Les groupes sont, en règle générale, constitués par environ 25 personnes, les entraînements comportementaux ont lieu par groupes de 7 à 12 personnes. Pour faciliter le passage progressif vers l'activité réelle d'orientation et de conseil, des "exercices de simulation de la pratique", constituant un entraînement interdisciplinaire hautement efficace, ont été développés. Ces exercices amènent l'apprenant progressivement d'un entraînement à des activités spécifiques (microteaching/microcounseling) à la réalisation autonome de l'orientation/information professionnelle et de l'orientation personnelle, sous la surveillance de chargés de cours et de mentors (cf. Trinemeier et Ertelt, 1978). Les exercices de simulation de la pratique du cycle II d'approfondissement portent sur l'orientation professionnelle (exposés/débats dans les établissements scolaires) et ceux des phases suivantes concernent plus spécialement l'orientation professionnelle et le conseil (orientation individuelle) et le conseil en emploi (conseil personnel et information collective).

Des études de projets obligatoires, par petits groupes, sont prévues pour développer en particulier une pratique professionnelle basée sur une réflexion scientifique (3 heures par semaine, cycle IV d'approfondissement). Ces projets sont proposés pour toutes les matières et concernent plus spécialement l'orientation professionnelle et le conseil en emploi. Le programme des études est complété par des matières optionnelles (obligatoirement au moins 2 heures par semaine par phase d'études). Là encore il y a une spécialisation en fonction de l'orientation professionnelle/conseil et du conseil en emploi.

Les séminaires spécialisés (SS) établissent la relation entre les connaissances et les aptitudes acquises au cours des études et des stages et permettent de les approfondir en vue de leur application pratique. Le SS1 (2 semaines; thème: placement/développement) et le SS2 (2 semaines; thème: orientation/conseil) sont communs à l'orientation professionnelle/conseil et au conseil en emploi.

Pour la spécialisation orientation professionnelle/conseil: SS.3

(4 semaines): orientation professionnelle, placement en formation/développement de la formation, conseil aux handicapés, mesures en vue de l'emploi.

SS IV (4 semaines) orientation individuelle, coopération avec les services spécialisés.

Pour la spécialisation conseil en emploi: SS III (4 semaines): encadrement basé sur un travail en équipe, service extérieur, information collective/entretiens collectifs, SS IV (4 semaines): groupes-cibles sur le marché de l'emploi, recherche sur le marché de l'emploi, les métiers et les formations, analyse de l'orientation individuelle.

Les stages dans les agences pour l'emploi sont censés permettre aux étudiants (aux futurs spécialistes de l'orientation/conseil) d'apprendre à appliquer leurs connaissances et d'acquérir de nouvelles expériences pour la suite de leurs études spécialisées. Le déroulement et les contenus des stages sont prévus dans des plans de formation détaillés qui varient en fonction de la spécialisation choisie, orientation professionnelle/conseil ou conseil en emploi.

La dimension européenne est présente tout au long des études. En effet, les chargés de cours intègrent dans leur enseignement les références à la dimension européenne. Des thèmes concernant spécifiquement la CE sont traités dans les études de projet, dans les cours optionnels et

dans différents cours assurés par des maîtres de conférence invités. Les étudiants stagiaires dans les agences pour l'emploi des régions limitrophes avec la France, les Pays-Bas, la Belgique et le Danemark acquièrent une expérience directe en matière de coopération européenne. La collaboration dans ce domaine est, en effet, déjà très développée.

La "Fachhochschule " de Mannheim entretient depuis toujours des relations internationales étroites pour la formation des spécialistes du conseil (cf. Ertelt (éditeur), 1989, 2e édition). Un échange de chargés de cours et d'étudiants avec la Rijks Hogeschool IJssel and Deventer (Pays-Bas) a été mis en place dans le cadre du programme ERASMUS, ainsi qu'une coopération avec l'Université Louis Pasteur, Institut de Formation de Conseillers d'Orientation. Par ailleurs la "Fachhochschule" Mannheim, en accord avec six autres grandes écoles/universités européennes, a demandé le lancement, dans le cadre de TEMPUS, d'un programme de qualification professionnelle de conseillers possédant un diplôme d'enseignement supérieur (Sources: Klohe, 1989; Münz, 1989 a/1989 b; Circulaires 132/86; 154/88; Fiches de connaissance des métiers de l'Agence fédérale pour l'emploi 2-VII J 1986; Publication d'informations "Conseiller de l'emploi (h/f), Conseiller professionnel(h/f), mai 1991, de l'Agence fédérale pour l'emploi).

Adresse:

Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung
-Fachbereich Arbeitsverwaltung-
Postfach 10 10 61
D-6800 MANNHEIM 1

Enseignant-conseiller (h/f)

Les enseignants-conseillers (h/f) sont des conseillers à temps partiel, dont la tâche principale (en termes de charge horaire) continue à être l'enseignement. L'objectif central de la qualification en orientation/conseil des enseignants est de leur conférer une compétence d'action au sein du système de l'établissement scolaire (cf. Wichterich, 1990).

Compte tenu de la souveraineté des Länder en matière d'éducation et de culture, la formation des enseignants-conseillers n'est pas uniforme.

Il existe, pour le moment, quatre formules différentes (cf. Grewe, 1991):

1. Formation uniquement universitaire (par ex. en Bavière, à Berlin)
2. Formation par des institutions de formation continue pour enseignants (par ex. en Bavière, en Rhénanie du Nord - Westphalie)
3. Formation par les autorités administratives scolaires (par ex. en Bade-Wurtemberg, à Hambourg, au Schleswig-Holstein, à Brème).
4. Formation par l'université en collaboration avec l'autorité administrative scolaire (par exemple en Basse-Saxe)

Caractéristiques communes des formations des enseignants-conseillers: formation parallèle à l'activité professionnelle, portant sur tous les types d'établissements scolaires, durée: 18 à 24 mois, examen final, sessions d'une journée et séminaires d'une semaine, en règle générale dirigés ou animés par des psychologues scolaires et des chargés de cours universitaires. Les contenus concernent la conduite des entretiens, le diagnostic, le travail avec des groupes d'élèves, l'information sur le système scolaire et sur les institutions d'orientation et de conseil.

Une coopération sur le plan européen commence à peine à se dessiner.

Nous allons expliquer ci-après ces quatre modèles à l'aide d'exemples concrets:

Ad 1.: En Bavière deux filières sont prévues: d'une part, spécialisation après des études de pédagogie, d'autre part, un deuxième cursus d'études (complétant un diplôme d'enseignement déjà obtenu). Cette formation de 4 semestres, suivie parallèlement à l'activité professionnelle, englobe les disciplines suivantes:

psychologie (psychologie de la personnalité, du développement, de l'apprentissage, psychologie sociale, diagnostic pédagogique/psychologique, psychologie de l'orientation) . pédagogie scolaire (bases pédagogiques de l'orientation/conseil, difficultés d'apprentissage et d'exécution, système scolaire, théorie de l'éducation), sociologie (relation entre le système de formation et le système d'emploi). A ces contenus professionnels spécifiques s'ajoutent des connaissances et des savoir-faire pratiques concernant: l'organisation du système scolaire, y compris la législation scolaire et les institutions d'orientation et de conseil (orientation scolaire, conseil en éducation, orientation professionnelle, conseil sur les filières d'études), les procédés d'orientation (transmission d'informations, exploration diagnostique, conduite d'entretiens, intervention psychopédagogique) et l'organisation du travail d'orientation et de conseil (cf. Knoll 1990, p. 121 et suivantes).

Des formations purement universitaires sont proposées

en Bavière:

Universität Bamberg

Postfach

D-8600 Bamberg

Katholische Universität

Postfach

D-8078 Eichstätt

Ludwig-Maximilian-Universität

Postfach

D-8000 Munich

à Berlin:

Freie Universität

Postfach

D-1000 Berlin

Ad_2.: . En Rhénanie du Nord-Westphalie il existe une formation de deux ans comprenant deux semaines d'études par an, des journées de stage (tous les quinze jours) dans des services d'orientation/conseil, des ateliers de travail d'enseignants et un travail personnel à l'aide de supports d'études écrits. Tous les 15 jours, les participants se rencontrent par petits groupes pour des études de cas et une réflexion théorique. Compte tenu de la faible durée de la formation, il est indispensable que les participants disposent dès le départ des savoir-faire de base en matière d'orientation et de conseil.

Contenus de la formation: système scolaire, filières scolaires, processus d'orientation/conseil, troubles d'apprentissage, de performances et de comportement (origine, évolution);

méthodes de communication et de conduite d'entretiens; diagnostic psychopédagogique; connaissances et savoir-faire de la prévention et de l'intervention pédagogique; collaboration avec des services d'orientation/conseil extra-scolaires (cf. Wichterich, 1990, p. 148 et suivantes).

Institutions de formation:

En Rhénanie du Nord-Westphalie

Landesinstitut für Schule und Weiterbildung

Postfach 1754

D-4770 SOEST

En Bavière:

Akademie für Lehrerfortbildung

Postfach

D-8880 Dillingen a.d.Donau

Ad_3_: Dans le Bade-Wurtemberg les services d'inspection scolaire ("Oberschulämter") sont chargés de la formation des enseignants-conseillers. Dans leurs services d'information et d'orientation en formation, des psychologues scolaires expérimentés (psychologues diplômés) assurent un enseignement englobant tous les types d'établissement scolaires. Les candidats à la fonction d'enseignant-conseiller doivent être titulaires des deux examens d'Etat nécessaires pour enseigner, posséder une expérience pratique dans l'enseignement d'au moins trois ans et les aptitudes personnelles requises. La formation dure un an (312 heures), à raison de 32 sessions d'un jour et de 2 sessions de plusieurs journées.

Contenus de la formation:

Etude des filières scolaires (environ 50 heures: exigences des différents types d'établissement, législation scolaire, examens de fin d'études scolaires, passerelles entre les différents types d'établissement etc.); bases théoriques de l'orientation/conseil (environ 140 heures: psychologie pédagogique, psychologie de la personnalité, psychologie de l'évolution, diagnostic psychologique); exercices pratiques d'orientation (environ 120 heures: conduite d'entretiens, intervention en cas de difficultés d'apprentissage et de performances, traitement de cas en petits groupes).

Cette formation d'une durée d'un an est suivie d'une période d'adaptation de six mois, au cours de laquelle l'enseignant-conseiller bénéficie de l'assistance du service d'information et d'orientation en formation pour le traitement de certains cas (cf. Rederer, 1990).

Adresses:

Dans le Bade-Wurtemberg:

Oberschulamt Stuttgart
Breitscheidstrasse 42
Postfach 10 36 42
D-7000 Stuttgart 10

Oberschulamt Karlsruhe
Hebbelstrasse 2
D-7500 Karlsruhe

Oberschulamt Freiburg
Eisenbahnstrasse 68
D-7800 Fribourg

à Hambourg

Behörde für Schule, Jugend
und Berufsausbildung
-Dienststelle Schülerhilfe-
Poppenhusenstrasse 12
D-2000 Hambourg

Au Schleswig-Holstein

Kultusministerium/Landesschulamt
Postfach
D-2300 Kiel

Ad 4.:

La formation des enseignants-conseillers ("formation continue") en Basse-Saxe est assurée par l'université de Hildesheim en collaboration avec les autorités scolaires (Ministère des affaires culturelles), l'université fournissant l'assistance scientifique. Au cours de cette formation permanente qui dure deux ans, ont lieu 40 sessions de formation d'une journée (de manière décentralisée, environ 10 participants sous la direction d'un psychologue scolaire) et quatre cours concentrés d'une semaine. Les participants étudient également des ouvrages bibliographiques, en partie à l'aide de matériel d'enseignement à distance. Les quatre semestres sont articulés autour des thèmes essentiels et, à côté des apprentissages théoriques, l'accent est mis en particulier sur l'entraînement à l'intervention compétente et sur une activité pratique précoce dans le cadre scolaire.

Contenus principaux: Conduite des entretiens, structuration des processus d'orientation/conseil, communication, observation du comportement social, du comportement en cours d'apprentissage et au travail, modification du comportement, orientation collective d'élèves, prévention et discussion de cas (cf. Grewe, 1990, p. 144).

Adresse:

Universität Hildesheim
Fachbereich I, Erziehungs- und Sozialwissenschaft
Institut für Psychologie
Marienburger Platz 22
D-3200 Hildesheim.

5. Tendances

Dans ce chapitre nous allons étudier les grandes tendances qui se dessinent dans certains secteurs de l'orientation professionnelle.

5.1: Orientation professionnelle/conseil de l'Agence fédérale pour l'emploi

Jusqu'à présent la structure organisationnelle de l'Agence fédérale pour l'emploi était basée sur la séparation des fonctions "Orientation professionnelle/conseil professionnel" et "Placement en formation/conseil en formation".

Or, dans un contexte marqué par de nombreuses transformations - structure de la demande et attentes du public, rationalisation, meilleure prise en compte des exigences des clients, informatisation des services - un réaménagement fondamental de l'organisation s'impose. Il comprend les mesures suivantes:

- a) Les fonctions "orientation professionnelle/conseil professionnel" et "placement en formation" sont intégrées dans le même service, avec mise en place du système informatique COMPAS (placement en formation assisté par ordinateur). Le conseiller (h/f) a ainsi la possibilité d'accéder directement aux informations concernant les formations.
 - b) L'introduction de la "compétence à voie unique" pour les responsables des sections a pour conséquence que les personnels de conseil (et tous les autres collaborateurs) ne reçoivent d'instructions que d'un seul supérieur hiérarchique.
 - c) Les responsables de section sont professionnellement compétents pour les tâches de base qui leur sont assignées: ainsi, même en matière de relations extérieures, il existe toujours un interlocuteur précis par spécialité.
 - d) Les personnels d'encadrement et de conseil sont déchargés des travaux administratifs grâce à la restructuration des tâches professionnelles spécifiques. L'unité organisationnelle de base du service "Orientation professionnelle/conseil" est le "secteur de conseil" qui, en règle générale, comprend cinq conseillers d'orientation professionnelle (h/f) responsables de certains établissements scolaires et entreprises.
- Les conseillers d'orientation professionnelle (h/f) pour bacheliers et étudiants et les conseillers d'orientation professionnelle (h/f) pour handicapés sont regroupés dans un secteur de conseil spécial.

Un "bureau des conseillers" décharge les spécialistes du conseil des travaux d'organisation, reçoit les demandes de placement, conduit les entretiens de placement après évaluation de l'aptitude des candidats et fait le point sur le taux de réussite du placement. Le " Centre d'information sur les métiers et les formations avec service de documentation intégré" a pour mission de mettre à la disposition des groupes-cibles des services "Orientation professionnelle/conseil" et "Placement et conseil en emploi" ainsi que des personnels qualifiés des services correspondants, des informations détaillées.

L'idée générale sur laquelle repose le réaménagement organisationnel du service d'orientation professionnelle est celle "du service par un seul interlocuteur" pour l'adapter à l'utilisateur et à ses problèmes. La spécialisation fonctionnelle devra être subordonnée à cette optique. Il en résulte pour les conseillers (h/f) des exigences particulières en matière de compétence; entre autres, ils devront maîtriser une méthodologie flexible, adaptée aux processus du choix professionnel et à l'évolution des métiers et des professions. A cet effet, il est nécessaire de resserrer bien davantage encore les liens existant entre l'orientation professionnelle, le conseil professionnel individuel et le placement en formation. C'est pour cette raison que des travaux importants sont en cours au sein du service d'orientation professionnelle visant à faire évoluer la méthodologie du conseil.

Une autre tendance réside dans l'importance croissante des qualifications clés pour l'évolution professionnelle tout au long de la vie. La notion d'aptitude actuellement utilisée (ainsi que les tests correspondants) est encore trop axée sur les exigences fonctionnelles des activités. Or, ce seront les capacités non fonctionnelles qui gagneront en importance. A l'avenir, ce fait sera davantage pris en considération, par exemple dans la mesure où l'aptitude à planifier, diriger et organiser aura une signification centrale, de même d'ailleurs que la disponibilité à apprendre, être efficace et mobile.

Au cours des dernières années, on note que les jeunes de 20 à 25 ans sont de plus en plus nombreux à recourir au service d'orientation professionnelle (leur proportion est passée d'environ 18% pour l'année 1984/85 à environ 25% pour 1989/90). En même temps la proportion des

jeunes de 16 à 18 ans a baissé. Le pourcentage des jeunes usagers ayant déjà quitté l'école est passé de 42% (1984/85) à 49% (1989/90), celui des jeunes venant se faire conseiller au cours de leur dernière année de scolarité de 39% (1984/85) à 29% (1989/90). Le pourcentage des élèves des classes précédant la dernière année de scolarité a en même temps augmenté légèrement au cours du même laps de temps.

Quant au marché des places de formation, son évolution suit la tendance du marché des demandeurs de formation. Face à une offre surabondante de places de formation, le nombre de demandeurs ne cesse de diminuer. Aussi, le service d'orientation professionnelle renforcera-t-il sa collaboration avec les entreprises en particulier pour leur procurer les nouvelles recrues dont elles ont besoin et aussi pour améliorer les chances d'une formation professionnelle pour les populations défavorisées. Des actions de formation continue d'"Information des entreprises formatrices" ont été spécialement conçues pour élargir la compétence d'action des personnels d'encadrement et des conseillers d'orientation (h/f). (Sources: Meyer-Haupt, 1990, p. 335 et suivantes, 1991 a, p. 1113 et suivantes; 1991 b, p. 1235 et suivantes; Information provenant de la centrale de l'Agence fédérale pour l'emploi, Réf.IIa, Nuremberg 1991).

Compte tenu de la dynamique sociale, des nouvelles formes de prestations de services, de l'utilisation accrue de l'informatique, même dans le domaine de l'orientation, et aussi du défi du marché intérieur de la CE, la "Deutscher Verband für Berufsberatung e.V" <Fédération allemande de l'orientation professionnelle> estime qu'il est nécessaire de faire évoluer le profil professionnel des conseillers du service d'orientation professionnelle. Les réflexions actuelles visent une professionnalisation plus poussée à l'aide d'études complémentaires accélérées ou d'une formation universitaire et l'obligation de suivre une formation continue. Tous les conseillers d'orientation professionnelle (h/f) devront adhérer à une organisation professionnelle chargée d'organiser l'accès à la profession et de contrôler le respect des principes de travail. Il est prévu que les conseillers d'orientation professionnelle (h/f) puissent opérer aussi bien dans des institutions publiques que privées et donc aussi à titre indépendant (même à l'extérieur de l'Agence fédérale pour l'emploi)(cf. Deutscher Verband für Berufsberatung e.V., Mayence 1991).

5.2. Placement et conseil en emploi de l'Agence fédérale pour l'emploi
(Service de placement et de conseil en emploi)

Les prestations du service "Placement et conseil en emploi" seront de plus en plus intégrées. En effet, c'est le seul moyen pour bien remplir la mission consistant à engendrer des contrats de travail et à garantir des emplois stables. Notons les tendances suivantes:

- a) Il est prévu de renforcer l'initiative personnelle des demandeurs d'emploi et des chômeurs par la mise en place de structures d'auto-information et d'auto-sélection d'emplois. A cet effet, les centres d'information sur les métiers et les professions (Berufsinformationszentren) seront ouverts aux populations-cibles du service "Placement et conseil en emploi" (Schweikert, 1991, p. 1237 et suivantes) de même que les "Services d'information sur les emplois" (Stellen-Informationen-Service). Il est question de compléter le Service d'information sur les emplois en tant que "self-service" pour qu'il puisse également donner des informations sur la formation, la formation continue, les contenus des activités, les exigences et les connaissances préalables requises. Par ailleurs, les salles d'attente des agences pour l'emploi sont équipées d'équipements de vidéo-disques permettant aux candidats d'apprendre à se présenter et à s'informer de manière plus efficace.
- b) Les efforts visant l'amélioration des qualifications des chômeurs sont poursuivis. Les qualifications non professionnelles ou sociales seront davantage prises en compte que par le passé. Jouant un rôle de plus en plus important pour la réinsertion professionnelle (par comparaison avec les qualifications formelles), les caractéristiques extra-fonctionnelles seront prises en considération de manière accrue, même dans le cadre du placement assisté par ordinateur (coArb).
- c) Il est prévu d'intensifier les contacts en particulier avec les petites et les moyennes entreprises. Ceci sera facilité par la réception centrale des offres d'emploi et la préparation ou l'organisation des contacts avec les entreprises grâce au système d'information sur les entreprises de l'orientation assistée par ordinateur (coBer).

- d) L'objectif poursuivi est d'améliorer le recours au placement assisté par ordinateur, afin d'établir les potentiels de substitution des différents métiers. Il faudra, dans cette optique, tenir compte davantage que par le passé des caractéristiques interprofessionnelles. C'est en effet le seul moyen pour faire profiter les demandeurs de placement de toutes les possibilités du marché de l'emploi.
- e) Les informations et orientations collectives pour certains groupes à problèmes du marché de l'emploi seront renforcées. En outre, il est question d'essayer de nouveaux types de rencontres directes entre demandeurs d'emploi et employeurs, par exemple sous forme de séminaires ou de bourses d'emploi.
- f) Les personnels qualifiés du service "Placement et conseil en emploi" seront déchargés des activités administratives (en particulier des tâches relevant de la législation sur la promotion de l'emploi), pour qu'ils puissent se consacrer davantage à des formes novatrices d'orientation et de placement. En particulier, ils devront devenir plus disponibles pour les employeurs.
- g) Le renforcement de la dimension européenne dans le service "Placement et conseil en emploi":
- Le système SEDOC (Système de diffusion des offres et des demandes d'emploi enregistrées en compensation internationale) sera élargi et réaménagé.
 - A cet effet, le groupe de travail "Ressources humaines" de la Commission de la CE a conçu un profil professionnel pour les conseillers de l'emploi européens, ainsi que des stages de formation continue à leur intention.
 - Les activités de compensation du marché de l'emploi seront intensifiées dans les agences pour l'emploi des zones frontalières à l'aide de l'informatique.
 - Dans ces agences pour l'emploi, des guichets dits "européens" animés par des conseillers de l'emploi (h/f) connaissant bien le pays voisin, proposeront leurs services aux demandeurs d'emploi et aux employeurs.

- h) En matière de qualification, le conseil aux employeurs sera renforcé. Par ailleurs, compte tenu des changements intervenus, il sera nécessaire de s'interroger sur la pratique actuelle et les contenus de la formation et de la formation continue.
- i) La méthodologie de l'orientation/conseil devra davantage prendre en compte les tâches spécifiques du placement et du conseil en emploi, à savoir la mission de création d'emplois et de conditions de travail stables. Les procédés d'orientation et de conseil poursuivant un objectif précis auront donc davantage un rôle de premier plan (cf. Ertelt, "Hochschulmanuskript" 1989).
(Source: Ces explications s'appuient pour l'essentiel sur les informations de Monsieur Schröder du siège de l'Agence fédérale pour l'emploi, 1991).

5.3. Autres tendances concernant l'Agence fédérale pour l'emploi

- La nécessité de suivre de près, et partout à la fois, l'évolution de la législation et des procédures représente une limite pour la formation des intervenants par des méthodes recourant à des personnels formateurs. C'est pour cette raison que des programmes (interactifs) d'apprentissage assistés par ordinateur ont été développés et mis en oeuvre.
- L'Agence fédérale pour l'emploi soutient depuis un certain temps des projets de réforme d'administrations étrangères du travail (actuellement en Pologne, Hongrie, Tchécoslovaquie, URSS, Turquie, Roumanie, Bulgarie) par des actions de conseil et de qualification.
(Cf. Berlinger, 1991, p. 7 et suivantes). La "Fachhochschule Bund, Fachbereich Arbeitsverwaltung" de Mannheim participe à cet effort en particulier dans le domaine de la qualification de conseillers d'orientation professionnelle. A cet effet, un consortium d'universités et de grandes écoles européennes a été créé dans le cadre de TEMPUS.
- Les personnels qualifiés de l'orientation/conseil estiment devoir être plus compétents dans la maîtrise des langues étrangères (anglais, français, espagnol), des techniques de consultation avec d'autres services d'orientation/conseil et services sociaux ainsi que de direction.

5.4. Tendances dans le domaine de l'orientation scolaire

- En matière de psychologie scolaire, c'est le renforcement du conseil à l'institution qui est visé dans les établissements scolaires. Cela implique, dans le détail, que les psychologues scolaires seront associés à l'évolution de l'organisation de l'établissement scolaire où ils interviennent (mise au point de règlements scolaires, participation à des processus d'innovation) et que les chargés de fonctions, enseignants et enseignants-conseillers participeront à la formation continue. Plus précisément, les psychologues scolaires pourront participer au développement de projets d'établissement (Par ex.: pédagogie assistée par des média, rapport avec les enfants étrangers, amélioration du comportement des élèves vis-à-vis du travail), à l'évolution personnelle des enseignants, à la coopération au sein du corps enseignant, à la formulation de qualifications-clés et de principes éthiques. Cela signifie que le centre de gravité du travail des psychologues scolaires connaîtra un déplacement en direction de la prévention, au sens d'une participation active à l'évolution et à l'organisation des conditions d'apprentissage. La psychologie scolaire n'accepte plus d'être exclusivement définie comme moyen de soutien individuel des élèves. Dans cette conception, les rôles du psychologue scolaire et de l'enseignant-conseiller sont complémentaires: en effet, l'enseignant-conseiller, pédagogue qualifié, a pour mission de convertir le soutien psychologique individuel en pédagogie; il est donc chargé du soutien pédagogique personnalisé. L'aide individuelle apportée par le psychologue scolaire est considérée plutôt comme une prestation d'appoint.
- La figure de l'enseignant-conseiller sera étendue au cours des années prochaines aux nouveaux Länder fédéraux. Cette extension commence à prendre forme.
- A côté des psychologues scolaires et des enseignants-conseillers, c'est la formation continue des enseignants "normaux" en matière d'orientation et de conseil qui constitue le troisième grand pilier de l'orientation scolaire, qui est actuellement renforcé afin d'améliorer l'orientation et le conseil pédagogique si importants dans la vie scolaire de tous les jours. Plusieurs Länder ont lancé des projets-pilote.

- Parallèlement, l'activité essentielle des enseignants-conseillers ne résidera plus seulement dans le soutien personnel des élèves mais portera davantage sur le travail collectif avec les élèves et les enseignants. Leur rôle se remarquera donc plus au sein de l'école. On observe en outre que le travail des enseignants-conseillers est de mieux en mieux accepté par le corps enseignant, qui fait plus facilement appel à eux en cas de problèmes.
- Bien entendu, il y aura toujours une grande demande d'orientation individuelle dans les établissements scolaires. On estime qu'actuellement la moitié seulement des besoins peuvent être satisfaits.
- Jusqu'à présent, la dimension européenne de l'orientation scolaire est encore peu marquée. L'objectif visé est la mise en place d'un échange d'informations et d'expériences sur les systèmes scolaires, les systèmes d'orientation et de conseil et les méthodes pratiquées dans la CE.
- A l'avenir, les enseignants-conseillers devront davantage faire appel à la collaboration de spécialistes n'appartenant pas au milieu de l'éducation pour résoudre les problèmes et pour faire évoluer les établissements scolaires.
- Tout comme les psychologues scolaires, les enseignants-conseillers souhaitent pouvoir davantage conseiller les institutions scolaires et participer plus au processus de leur organisation. De ce fait, le type des personnes conseillées change, dans la mesure où il s'agit de plus en plus de s'adresser à des adultes (collègues), ce qui exige des capacités particulières en matière de conduite d'entretiens et de coopération (cf. Wichterich, 1990; Grewe, 1991, Heyse, 1989 a et b).

5.5. Tendances en matière d'orientation/conseil dans l'enseignement supérieur

Pour développer l'orientation/conseil dans l'enseignement supérieur la Conférence des recteurs des universités (HRK) a organisé en 1990 à Constance un congrès spécialisé sur les perspectives de l'orientation et du conseil en formation supérieure. Ce congrès témoigne de l'importance à nouveau croissante accordée à l'orientation en matière de formation supérieure

(depuis les années 170), préoccupation qui s'explique aussi par les efforts déployés actuellement en Allemagne pour réduire la durée excessive des études supérieures.

- Des projets-pilotes doivent servir à mettre au point des modules dans les domaines suivants:
 - a) Orientation/conseil au moment du passage de l'école à l'université.
 - b) Intégration de l'orientation universitaire centralisée et de l'orientation décentralisée sur les filières de formation supérieure spécialisée.
 - c) Développement de la mobilité européenne des étudiants.
 - d) Développement de la coopération entre l'université et l'entreprise.
 - e) Activité de conseil sur la formation continue durant toute la vie et la formation permanente.
- Un deuxième centre de gravité est constitué par la mise en place de services d'orientation et de conseil sur les études dans les universités des nouveaux Länder.
- Un troisième centre de gravité concerne la qualification des conseillers en formation supérieure. On souhaite mettre en place un système de formation et de formation continue s'appuyant sur des propositions régionales réalisées avec le concours des universités, tel qu'il existe dans le Bade-Wurtemberg.

En outre, on prévoit la conception de médias pour l'orientation.

Le Ministère fédéral de l'éducation et des sciences (BMBW), la Conférence des recteurs des universités (HRK) et la Conférence des ministres des affaires culturelles (KMK) des Länder ont décidé de consacrer des ressources humaines et matérielles à la formation et formation continue systématiques des conseillers d'orientation universitaire (Source: Conférence des ministres des affaires culturelles (éditeur), "Dokumente zur Hochschulreform" <Documents concernant la réforme des universités>, (Bonn 70/1991).

5.6. Tendances générales concernant la méthodologie de l'orientation professionnelle

- a) Compte tenu de l'immigration d'étrangers, des efforts accrus devront être déployés pour mettre en oeuvre des méthodes d'orientation et de conseil interculturelles pour jeunes et pour adultes.
- b) Il s'agira également de renforcer l'orientation collective du type "peer counselling" dans laquelle les participants du groupe se conseillent également les uns les autres.
- c) L'orientation professionnelle et le conseil s'appuient encore trop sur des concepts rationnels en matière de prise de décision. Or, il faudra davantage tenir compte de modèles heuristiques, des aspects émotionnels et des personnes servant de repères aux individus venant se faire conseiller. C'est seulement de cette manière qu'il sera possible d'éviter chez les personnes conseillées l'apparition de phénomènes de surcharge d'informations.
- d) La professionnalisation des conseillers (h/f) augmente: la participation aux travaux de recherche, à la coopération internationale et à des échanges réguliers d'expériences professionnelles est donc extrêmement importante.
- e) Les ordinateurs, en particulier les procédés interactifs, tendent de plus en plus à faire partie de l'orientation/conseil. Il sera donc nécessaire de développer le rôle du conseiller en fonction de cette tendance pour faire face à des résistances aux innovations.
- f) Le conseiller d'orientation professionnelle/conseiller professionnel aura de plus en plus besoin de consulter d'autres personnes. En effet, compte tenu des conditions actuelles complexes, il aura souvent besoin de coopérer avec d'autres spécialistes, avec les employeurs et les usagers eux-mêmes pour optimiser son aide. A côté des techniques d'orientation/conseil, le conseiller devra donc, à l'avenir, maîtriser davantage les procédés de consultation.
- g) Dans le domaine de l'orientation professionnelle, il faudra privilégier l'aptitude à nouer des relations actives avec le monde du travail et réserver à la transmission des informations un rôle de second plan. Il sera nécessaire d'orienter la demande des entreprises en fonction des usagers venant se faire conseiller plutôt que d'orienter les demandeurs d'emploi en fonction des informations reçues. (cf. Schulz et Ertelt, 1991).

Annexe 1

<u>Domaines d'activité</u>	<u>Tâches/activités</u>
- Gestion de l'information (Informationsmanagement- Information Management)	A. Education et formation professionnelle (Bildung und Ausbildung, Education and training) B. Carrières et métiers (Berufslaufbahnen und Berufe, Careers and occupations) C. Marché du travail (Arbeitsmarkt, Labour market) D. Services d'information et d'orien- tation, services d'assistance (Beratungs-und Informationsdienste, Unterstützungsmöglichkeiten - Support Services)
- Travail avec des individus (Arbeit mit dem einzelnen, Einzelfallhilfe - Work with individuals)	E. Evaluation des aptitudes (Eignungsbeurteilung - Assessment) F. Transmission des informations (Informationsvermittlung - Information-giving) G. Orientation personnelle (Einzelberatung Counselling)
- Travail avec des groupes (Arbeit mit Gruppen - Work with groups)	H. Enseignement (Unterricht (Berufsorientierung bezw. Berufsinformation) - Teaching <Careers education> J. Orientation collective (Gruppenberatung - Group counselling K. Soutien de groupes d'auto-assis- tance (Förderung von Selbsthilfegruppen Facilitating self-help groups)
- Placement (Vermittlung - Placement)	L. Organisation de rencontres avec de employeurs (Zusammenführung mit Arbeitgebern - Liaison with pro- viders) M. Assistance, instruction (en tech- niques d'auto-présentation) en- traînement à la présentation de candidature (Unterstützung, Unterweisung (in Selbstpräsentationstechniken, Bewerbungstraining - Coaching in Self-présentation)

Suite Annexe 1

Domaines de travail

- Accompagnement (suivi)
(Nachgehende Betreuung -
Follow-up)
- Concertation, coopération
recommandation qualifiée
(Zusammenarbeit, Vernetzung,
qualifizierter Verweis -
cooperation, networking)
- Tâches de gestion (direction)
(Führungsaufgaben -
managing)

Tâches/activités

- N. "Insertion" d'individus (dans un
emploi, en formation dans une
structure d'enseignement ou en
entreprise ("Eingliederung", Einfügung
der einzelnen in Beschäftigung, Bil-
dung oder Ausbildung - "Insertion" of
individuals into employment, education
or training)
- O. Accompagnement (suivi)
- P. Assistance à des instances informelles
de conseil (par exemple, parents,
enseignants (Unterstützung von infor-
mellen Beratungsinstanzen (z. B. Eltern,
Lehrern - Supporting informal gui-
dance sources (e.g. parents, teachers)
- Q. Recommendations, intercessions, référé-
rences (Empfehlungen, Befürwortung,
Referenzen - Advocacy)
- R. Feedback aux employeurs
(Feedback für Arbeitgeber - feedback
to providers)
- S. Tâches internes (y compris programma-
tion du service, planification du pro-
gramme et évaluation)
(Interner Bereich (einschliesslich
Dienst-/Programmplanung und Evaluation)-
(Internal <incl. service/programme
planning and evaluation>)
- T. Relations extérieures
(Aussenbeziehungen -
External relations)

Bibliographie

BA, Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Arbeitsstatistik 1990 - Jahreszahlen, Nürnberg 17.7.1991 (AMBA)

BA ibv, Berufsberatung - Konferenz zu Fragen der Berufsberatung in den Mitgliedstaaten der EG vom 28. - 30.06.1989 in Cambridge/U.K., dans : BA ibv Nr. 6/1990, p. 243 - 244

Berlinger, K. Aufbau und Reform ausländischer Arbeitsverwaltungen, dans: Ertelt, B.J. et Zakar, A., (édit.), Perspektiven der beruflichen Beratung in den osteuropäischen Ländern und der Volksrepublik China, Nürnberg: BA/IAB Beitr. AB 51, 1991, p. 7 - 15

BMBW (Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (édit.), Berufsbildungsbericht, Bonn 1991

Brown, D., Pryzwansky, W.B., Schulte, A.C., Psychological Consultation - Introduction to Theory and Practice, Boston/London/Sydney/Toronto: Allyn and Bacon, 1987

Bundeskongferenz für Erziehungsberatung e.V. Ausgewählte Auszählungsergebnisse von Erziehungs- und Familienberatungsstellen, Kommissionsbericht 1/90, Fürth/Bavière

Bundeskongferenz für Erziehungsberatung e.V., Trennung und Scheidung - Folgen und Hilfen für Kinder und Jugendliche, wiss. Jahrestagung, Mayence 1991

Busshoff L. et Heller K.A., Educational and Vocational Guidance Services for the 14 - 25 age-group in the Federal Republic of Germany, dans: Commission of the European Communities (ed.) , Educational and Vocational Guidance Services, Luxembourg 1988

Busshoff, L. Zum Qualifikationsprofil der Berufsberater/innen, dans: Zeitschrift Psychologie, Erziehung, Unterricht, 34, Jg. 1987, p. 40 - 47

Der Bundesminister der Verteidigung (édit.), Der Berufförderungsdienst der Bundeswehr, avril 1990, décembre 1990, janvier 1991, ainsi que, Erlass zur Fortbildung der Fachkräfte des BFD, de janvier 1978

Deutscher Verband für Berufsberatung e.V. (dvb), Sonder-Bundes-Info, mai 1991 (Mayence)

Ertelt, B.J. Beiträge zur Entwicklung einer Beratungskonzeption für die Arbeitsberatung und Berufsberatung der BA, Mannheim 1989 a (manuscrit universitaire)

Ertelt, B.J. . , (éditeur), Beraterausbildung im internationalen Vergleich, Mannheim 1989 b, 2. édition

Ertelt, B. - J. et Schulz, W.E. Die helfende Zusammenarbeit bei der beruflichen Konsultation im Arbeitsamt, Mannheim 1991 (en impression)

Fleischer, Th. , Die Stellung des Beratungslehrers als systeminterner Berater in der Schule , dans : Grewe, N. (édit.), Beratungslehrer - eine neue Rolle im System, Neuwied; Francfort/M: Luchterhand, 1990, p. 73 - 83

Frischknecht, E., Die Berufsberater, ihre Tätigkeit und Arbeitssituation, Zurich: Schweizerischer Verband für Berufsberatung 1985

Grewe, N. Tabellarische Uebersicht zur Ausbildung und zum Einsatz von Beratungslehrern in der Bundesrepublik (situation pour l'année scolaire 89/90) dans: Grewe, N. (édit.) à l'endroit déjà cité, p. 102 - 112

Grewe, N. , Die Beratungslehrerweiterbildung in Niedersachsen, dans: Grewe, N. (édit.), à l'endroit déjà cité, p. 144 - 147

Grewe, N. Materialien zur Ausbildung und Tätigkeit von Beratungslehrern, manuscrit non publié, Hildesheim 1991

Hackfort, D. et Schlattmann, A. Laufbahnberatung und Umfeldmanagement an Olympiastützpunkten - Eine Analyse des Tätigkeitsspektrums, Heidelberg: Institut für Sport und Sportwissenschaft de l'université de Heidelberg, 1/1990

Heyse, H. Von der Einzelfallhilfe zur Systemberatung - Beratung in der Schule auf neuen Wegen, Vortragsmanuskript, Hambourg 1989 a

Heyse, H. Paradigmenwechsel in der Schulpsychologie, Revue Report Psychologie, janvier 1989 b

Heyse, H. Informations orales sur les services de psychologie scolaire en Allemagne, Coblenz, août 1991

Hochschulkonferenz-Informationsdienst, Ausstattung der Studienberatungsstellen der Hochschulen in den alten Bundesländern, Dokument Nr. 5/1991, Bonn

Klohe, D., Die Ausbildung der Verwaltungsinspektorenanwärter... dans: Ertelt, B.-J. (édit.) 1989, à l'endroit déjà cité, p. 106 - 116

Knoll, F., Die Ausbildung von Beratungslehrern in Bayern, dans: Grewe, N. (édit.), à l'endroit déjà cité, p. 121 - 130

Menne, K., Allgemeine Erziehungs- und Familienberatung dans: Blandow, J. et Faltermeier, J. (édit.), Erziehungshilfe in der Bundesrepublik Deutschland - Stand und Entwicklung, Francfort/M. 1989, p. 171 - 202

Meyer - Haupt, K. Aufgabenstruktur der Berufsberatung dans: BA, ibv 8/ 1990, p. 335 - 336

Meyer - Haupt, K. Neuorganisation der Berufsberatung - Ziele und erste Ergebnisse der Erprobung in den neuen Arbeitsämtern , dans: BA, ibv, 25/1991, p. 1113 - 1115

Meyer -Haupt, K. Ausbildungsvermittlung für alle, dans BA, ibv, 28/ 1991, p. 1235 - 1236

- 71 -

- Münz, Th. Beratungsanwärter - Nachwuchskräfte der Bundesanstalt für Arbeit, dans: Ertelt, B. - J. (édit.), 1989 a, à l'endroit déjà cité, p. 22 - 46
- Münz, Th. Neuregelung der Fortbildung zum Arbeitsberater und zum Berufsberater, dans: Ertelt, B. - J. (édit.), 1989 b, à l'endroit déjà cité, p. 47 - 60
- Plant, P., Transnationale Berufsberatung in der EG, dans : BA ibv Nr. 15/1991, p. 645 - 651
- Raddatz, R., Der Ausbildungsberater - Gesprächspartner des Ausbildungsbetriebes, dans la revue "Wirtschafts- und Berufserziehung" 7/1978, p. 206 - 210
- Rederer, H., Ausbildung und Tätigkeit von Beratungslehrern in Baden-Württemberg, dans : Grewe, N. (édit.) à l'endroit déjà cité, p. 113 - 118
- Rüdiger, D., Beratung in der Schule: Aufgabe für Lehrer, Beratungslehrer und Schulpsychologen, dans : Grewe, N. (édit.), à l'endroit déjà cité, p. 27 - 36
- Schaper, H. - H., Informationsverarbeitung in der Bundesanstalt für Arbeit, Stuttgart/Berlin/Cologne/Mayence: Kohlhammer 1988
- Schneider, J. et Worzelberger, W., Ausbildungsberater/Ausbildungsberaterin - Ratgeber/Ratgeberin in Ausbildungsfragen, dans: BA (édit.) Information für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der BA (ibv), p. 2053 - 2055
- Schröder, H. Die Funktion und Rolle des Berufsberaters, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Beitr. AB 132, 1989
- Schulz, W.E. et Ertelt, B.J., A Global Comparison of Counsellor Training Programs, dans: Canadian Journal of Counselling, avril 1991
- Trinemeier, H. - G. et Ertelt, B. - J., Praxisnahe Übungen an der Fachhochschule der Bundesanstalt für Arbeit, dans la revue "Arbeit und Beruf", 10/1978, p. 293 - 296
- Watts, A.G. et al. (en association avec Dartois, C. et Plant, P.) Educational and vocational guidance services for the 14 - 25 age-group in the European community, Maastricht: Presses Interuniversitaires Européennes, 1988
- Wichterich, H. Beratungslehrer in Nordrhein-Westfalen, manuscrit de la conférence du 28. août 1990
- Wichterich, H. Ausbildung der Beratungslehrer in Nordrhein-Westfalen, dans Grewe, N. (édit.) à l'endroit déjà cité, p. 148 - 153
- Wichterrich, H. Beratungslehrer/Beratungslehrerinnen: Ist ein neues Konzept notwendig? Dans la revue: "Schulverwaltung", 7/90, p. 161 - 162

REPERTOIRE EUROPEEN DES PROFILS PROFESSIONNELS

STRUCTURE DES EMPLOIS ET QUALIFICATIONS DANS LE DOMAINE DE L' ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES ADULTES EN ESPAGNE

Frederic J COMPANY

Directeur de la Oficina de Cooperació Educativa i Científica amb la CEE du Département d'Enseignement de la Generalitat de Catalunya et Professeur à l'Université de Barcelone

Benito ECHEVERRIA

Professeur de "Formation Professionnelle" dans la spécialisation "Orientation scolaire et professionnelle" du Département M.I.D.E. de l'Université de Barcelone

Table des matières

Introduction	77
2. Structures	79
2.A) Services	79
2.B) Le contexte législatif et organisationnel	80
2.C) Activités connexes	87
3. Tâches	88
3.A) Aperçu d'ensemble	88
3.B) Commentaires	89
3.C) Trois profils détaillés	94
4. Formation et qualification	99
4.A) Aperçu d'ensemble	99
4.b Commentaires	100
4. C) Profils détaillés	105
5. Tendances	113
5.A De l'Etat central à l'autonomie régionale et locale	114
5.B De l'"Accord économique et social" au "Pacte social de progrès"	118
5.C De l'uniformité des études universitaires à la loi organique de réforme universitaire	120
5.D De la loi générale sur l'éducation à la loi organique d'organisation générale du système éducatif	126
NOTES	130

1. INTRODUCTION

Ce rapport comprend quatre grands chapitres. Le premier analyse l'offre des services d'orientation existant actuellement en Espagne.

Le second décrit les principales activités et fonctions du personnel responsable de ces services et présente de manière détaillée trois "profils type": a) orienteur scolaire, b) orienteur des services de l'emploi et c) orienteur d'équipes sectorielles interdisciplinaires.

Les qualifications minimales (éducatives-professionnelles) nécessaires pour accéder à ces professions, ainsi que la formation initiale et continue des professionnels de l'orientation sont analysées dans le troisième chapitre.

Dans le quatrième enfin, nous esquissons les répercussions possibles, pour le profil d'orienteur professionnel de jeunes et adultes, des changements intervenus récemment et susceptibles d'intervenir prochainement en Espagne, et notamment:

- * Les réformes qui pourraient résulter de l'acceptation du **Pacte social de progrès (PSP)** proposé par le gouvernement aux groupes parlementaires (12.06.1991). Parmi ses objectifs prioritaires figurent la réforme et la régionalisation de l'Institut national de l'emploi (INEM) et de la formation professionnelle, que les chômeurs devront suivre pour toucher leurs indemnités.

- * La mise en oeuvre de la **Loi de réforme universitaire (LRU)** (1), et notamment ses implications pour la possibilité de moduler et de varier les programmes d'études (2).

- * La mise en place du nouveau système éducatif espagnol prévu par la récente **Loi organique d'aménagement du système éducatif (LOGSE)** (3) qui, notamment à l'article 60.2, stipule que "Les administrations scolaires assureront l'orientation scolaire, psycho-pédagogique et professionnelle...".

Ces développements, et d'autres liés à l'évolution socio-économique de l'Espagne, peuvent rendre caduques certaines des informations que l'on trouvera ci-après avant même la publication de ce rapport.

Par ailleurs, pour apprécier correctement ce dernier, il faut prendre en compte un certain nombre d'éléments, dont les suivants:

* L'Espagne a agi lentement et timidement jusqu'ici pour institutionnaliser les services d'orientation, qui relevaient jusqu'au début de cette décennie de l'administration centrale.

* Depuis lors, de multiples administrations (centrale, régionales et locales) ont obtenu des compétences, globales ou partielles, dans le domaine de l'éducation, du travail, des affaires sociales, etc., et mis en place leurs propres services d'orientation.

Dans cette situation, les auteurs de ce rapport ont décidé de réaliser entre septembre et décembre 1991 une vaste étude sur le terrain, afin de faire le point sur les activités, les fonctions et la formation des différents orienteurs espagnols.

Auparavant, des séances de travail se sont tenues avec les formateurs et responsables de services suivants, que nous tenons à remercier ici:

FORMATEURS

- Dr Cesar Coll, titulaire de la chaire de "Psychologie de l'éducation", Université de Barcelone
- Dr. Sebastián Rodríguez, titulaire de la chaire d'"Orientation scolaire", Université de Barcelone

ORIENTEURS

- Mme Nuria Fernández, Directrice du bureau de l'INEM Zona Franca, Institut national pour l'emploi
- Mme M^a Luisa Gonzalo, Chef du "Service d'orientation scolaire et professionnelle", Ministère de l'éducation et des sciences
- Mme Esther Guirao, Responsable du "Centre Vapor del Rec", Municipalité de Barcelone
- Mme Nuria Heras, Coordinatrice du "Programme d'orientation", Departament d'Ensenyament
- Mme Marta Rubio, Responsable du "CIAJ", Municipalité de Barcelone
- M. Enric Trilla, Chef du Service d'orientation, Departament de Benestar Social.

Ce rapport est basé sur les résultats de ces séances de travail.



2. STRUCTURES

2.A) Services

SERVICES	TUTELLE ADMINISTRATIVE	PUBLIC	ACTIVITES
Service d'orientation scolaire et professionnelle	Ministère de l'éducation et des sciences (Etat)	Elèves de 6 à 18 ans qui suivent l'école obligatoire ou post-obligatoire dans les écoles relevant de l'Etat ("Territoire MEC")	Professeur orienteur (1) Equipe inter-disciplinaire de secteur (2)
Cabinet d'orientation professionnelle	Ministère du travail. Institut national de l'emploi (Etat)	Jeunes de + de 16 ans et adultes	Animateur d'insertion (3)
Centre d'orientation et d'information sur l'emploi	Université et INEM	Etudiants	Orienteur (4)
Programmes d'information et d'orientation pour les étudiants	Départements d'enseignement. Diverses Communautés compétentes en matière d'éducation	Elèves du primaire et secondaire	Coordinateur de programmes d'orientation (7) Informateur (6) Professeur-tuteur (5)
Services d'orientation des départements d'enseignement des Communautés autonomes compétentes en matière d'éducation	Départements d'enseignement (Communautés autonomes)	Elèves du primaire et secondaire (y compris éducation spéciale et formation professionnelle)	Equipes inter-disciplinaires de soutien et évaluation psycho-pédagogique (2) Professeur-tuteur (1)
Services d'orientation et d'information pour jeunes et adultes	Municipalités et départements des affaires sociales et de l'emploi (Communautés autonomes)	Jeunes en général et adultes	Techniciens de l'information et de l'orientation (8)
Cabinets d'orientation et de sélection du personnel	Secteur privé	Jeunes et adultes en général	Conseillers d'orientation (9)

2.B) LE CONTEXTE LEGISLATIF ET ORGANISATIONNEL

Information générale

La Constitution espagnole de 1978, article 2, précise que l'Espagne est un Etat composé de différentes nationalités et régions disposant du droit à l'autonomie. Pour cette raison, l'administration de l'Etat est actuellement réformée, afin de s'adapter à la nouvelle organisation territoriale du pays et à la répartition du pouvoir politique entre l'Etat et les Communautés autonomes.

Les 17 Communautés autonomes qui composent l'Etat espagnol se sont constituées entre 1979 et 1983. Chacune dispose d'un Statut d'autonomie qui précise son organisation et ses compétences. Les Communautés autonomes n'ont pas toutes le même degré d'autonomie et les mêmes compétences. Si nous considérons l'orientation scolaire et professionnelle comme une compétence qui affecte l'enseignement, les services sociaux et l'emploi, nous devons faire actuellement les distinctions suivantes:

1. ENSEIGNEMENT. Seules sept Communautés autonomes disposent de pleines compétences en matière d'enseignement: la Catalogne, l'Euskadi, la Galice, l'Andalousie, les Iles Canaries, le Pais Valenciano et la Navarre. Les autres relèvent du Ministère (national) de l'éducation et des sciences et sont appelées Territorio MEC.

L'Etat considère que l'enseignement est une compétence partagée (articles 148-149 de la Constitution). L'Etat se réserve les compétences touchant à l'organisation du système éducatif, à la reconnaissance des diplômes scolaires et professionnels, à la fixation des enseignements minima, à l'octroi de bourses et d'aides aux études, ainsi qu' à la planification économique générale des investissements (article 149 de la Constitution).

Les compétences que la Constitution n'attribue pas à l'Etat peuvent revenir aux Communautés autonomes en vertu de leurs statuts d'autonomie.

Les Communautés autonomes assument d'ores et déjà la quasi totalité des compétences que leur reconnaissent ces statuts. Chacune a mis en place une administration scolaire, disposant des compétences et moyens nécessaires pour remplir sa mission. Ces moyens ont été, en partie, transférés par l'Etat sur la base d'accords entre l'administration centrale et les administrations régionales.

Sur certaines questions, aucune de ces deux administrations ne peut intervenir seule, et elles doivent donc coopérer pour les résoudre.

Dans le domaine de l'enseignement supérieur, la Loi de réforme universitaire (LRU) de 1983 accorde à toutes les universités de l'Etat espagnol une pleine autonomie dans les domaines statutaire, académique et financier. L'Etat se réserve uniquement la reconnaissance des diplômes académiques et professionnels dans le cadre de ce qu'on appelle les Lignes directrices communes des plans d'études. Les universités peuvent cependant créer leurs propres diplômes, mais ceux-ci ne seront pas valables sur l'ensemble du territoire.

Actuellement, l'ensemble du système éducatif espagnol est en pleine réforme (Loi d'aménagement général du système éducatif du 3 octobre 1990). Les décisions qui seront prises affecteront nécessairement tous les niveaux et secteurs de l'enseignement; les changements concerneront principalement l'organisation et la gestion des écoles, les ressources éducatives et l'orientation scolaire et professionnelle des élèves. Des expériences sont menées sur tous ces niveaux depuis 1987.

L'une des priorités de cette réforme du système éducatif est de rapprocher les structures de formation des entreprises pour générer et promouvoir des instruments valables de préparation des ressources humaines aux nouvelles exigences du marché de l'emploi. Le résultat espéré est double: faciliter l'accès des jeunes et des adultes à un poste de travail et former des personnes disposant des profils professionnels nécessaires aux entreprises pour adopter les technologies qui assurent leur compétitivité. Cette approche permet de penser que les services d'information et d'orientation scolaire et professionnelle connaîtront un développement plus rapide dans les années à venir.

2. **L'emploi.** Si les régions autonomes disposent de compétences croissantes dans ce domaine, il reste à assurer le transfert de l'institut national de l'emploi (INEM) qui relève actuellement de l'Etat central et qui a joué et joue un rôle de premier plan pour l'information et l'orientation professionnelle en dehors du contexte scolaire et dans la formation professionnelle.

3. **Les services sociaux.** C'est un secteur en plein essor en Espagne, qui vise à créer un Etat de bien-être et favorable au développement personnel et communautaire. Les régions disposent dans ce domaine de compétences plus vastes encore que dans celui de l'enseignement, et, en fonction des ressources qu'elles lui consacrent, elles prennent les initiatives les plus variées. Les municipalités et pouvoir locaux jouent un rôle de premier plan. Leurs services s'adressent à des groupes sociaux vivant dans des quartiers et secteurs clairement délimités, mais surtout aux groupes menacés de marginalisation sociale (jeunes en situation

L'organisation de l'orientation scolaire et professionnelle

Le système éducatif espagnol dispose actuellement de ressources importantes, humaines et matérielles, pour des actions de tutorat, d'orientation et d'intervention psychopédagogique spécialisée.

Ces ressources ont été fixées par la Loi générale sur l'éducation de 1970 qui souligne le droit des élèves à l'orientation et la fonction de tutorat comme partie intégrante de celle d'enseignant.

En 1977 ont été créés les Services d'orientation scolaire et professionnelle (S.O.E.V.) animés par des enseignants du primaire qui sont à la fois pédagogues et psychologues.

En 1982 sont nées les Equipes multiprofessionnelles pour permettre notamment l'intégration dans les écoles ordinaires des élèves présentant des besoins éducatifs particuliers. Ces équipes, qui travaillent sur la base d'un contrat, sont composées de pédagogues, psychologues, assistantes sociales et orthophonistes.

Bien que créés en fonction de finalités différentes, les Services d'orientation scolaire et professionnelle et les Equipes multiprofessionnelles se sont rapprochées, de sorte que l'orientation scolaire et professionnelle - **relevant du secteur éducatif** - s'articule aujourd'hui sur trois niveaux:

- La salle de classe et le groupe des élèves, entourés de tuteurs et d'orienteurs, rôle joué par l'ensemble des enseignants, et principalement par le "professeur-tuteur".
- Le centre éducatif, composé par l'équipe d'enseignants coordonnée par une unité ou un département d'orientation, une institution déjà bien ancrée dans un certain nombre d'établissements privés.
- Le système scolaire en tant que tel, divisé en districts ou secteurs disposant d'une équipe interdisciplinaire et qui tentent, en coordination avec d'autres programmes et services, d'apporter une réponse adéquate et complète aux besoins qui se font jour dans leur zone de compétence.

Ce modèle, actuellement en phase d'expérimentation en Espagne sous le contrôle du Ministère de l'éducation et des sciences, se retrouve dans les Communautés autonomes disposant des pleines compétences en matière d'éducation, mais parfois, comme en Catalogne, les activités d'orientation présentent

certaines particularités:

- L'intégration des deux SOEV dans les Equipes d'évaluation et d'orientation psychopédagogique créées par un décret du 20 mai 1983. Les EAP travaillent sur un domaine plus vaste que l'orientation scolaire et professionnelle proprement dite.

- La création d'un Programme d'information et d'orientation pour les étudiants (décret du 10 novembre 1990) qui dépend des Services centraux du Département d'enseignement de la Generalitat de Catalunya et qui poursuit différents objectifs. Il concerne directement les écoles primaires et secondaires par le biais de l'évaluation et de la remise de matériels destinés à assister en matière d'orientation scolaire et professionnelle les tuteurs, qui sont responsables de la continuité des activités d'orientation. D'autre part, le Programme d'information et orientation prévoit chaque année un certain nombre d'activités ponctuelles destinées à susciter l'intérêt des élèves et de la communauté éducative en général:

- . Salon de l'enseignement
- . Ligne téléphonique gratuite d'information
- . Conférences dans les écoles, destinées aux élèves et aux parents
- . Publication d'un Guide de l'étudiant
- . Formation des orienteurs-conférenciers.

- Le Programme école-travail qui sert de base à la signature de conventions de coopération entre l'école et l'entreprise pour des stages. Il s'agit d'une forme d'orientation active qui favorise le rapprochement entre la formation professionnelle et le monde du travail, permet de compléter la formation des jeunes grâce à l'alternance école-entreprise et facilite leur accès à un premier emploi. Dans le cadre de ce profil est apparu progressivement le profil de tuteur de stage qui suit, en liaison avec l'entreprise, les premiers pas de l'élève dans le monde du travail et qui le conseille.

Ce programme dispose d'un "Bus des professions" qui présente dans différentes localités de Catalogne les nouvelles professions et les itinéraires de formation qui y conduisent. Les professionnels qui animent cette activité sont des professeurs-tuteurs de différentes spécialisations de la formation professionnelle.

Dans le domaine de l'emploi a été créé en 1978 l'INEM (Institut national de l'emploi) (Décret-loi royal 36/1978.BOE du 16 novembre 1978), réorganisé sur la base de la Loi

fondamentale sur l'emploi (1980) qui précisait ses fonctions. Cette organisme autonome s'occupe d'information professionnelle en vue de satisfaire les besoins de l'industrie et des entreprises de chaque province espagnole, ainsi que de formation continue. Il s'adresse aux jeunes de plus de 16 ans - l'âge minimum pour occuper un emploi - et aux adultes. Dans certaines provinces, cette tâche est confiée à un **Animateur d'insertion** dont les fonctions sont les suivantes: a) mettre en oeuvre les outils d'insertion, b) collecter et analyser l'information sur le marché de l'emploi, c) informer et orienter les demandeurs.

L'INEM a créé, sur la base de conventions signées avec diverses universités espagnoles, des Centres d'orientation et d'information sur l'emploi (C.O.I.E.) au sein de ces universités mêmes, afin de faciliter l'insertion des étudiants dans les entreprises qui leur proposent un emploi.

En Catalogne existent également les Centres d'information professionnelle du Département du travail de la Generalitat de Catalunya qui offrent une information personnalisée sur les professions et permettent aux demandeurs de s'auto-informer grâce à des programmes informatiques tels que le PIP (Programme d'information professionnelle), qui apprend à rédiger un curriculum vitae personnel et comporte un catalogue de conseils pour les demandeurs d'emploi, ainsi qu'un dictionnaire des professions (1989).

Dans le domaine des services sociaux ou communautaires, comme nous l'avons souligné dans l'introduction de ce chapitre, les municipalités et gouvernements autonomes ont créé leurs propres services d'information et d'orientation, dans le but d'assurer leur développement social et celui de leurs administrés; ces services s'adressent aux groupes les plus menacés de marginalisation pour une raison ou une autre. Selon nos informations, les Bureaux d'orientation du Département des affaires sociales de Catalogne et les Services de l'éducation et de la jeunesse de la municipalité de Barcelone jouent dans ce contexte un rôle de premier plan. Les premiers sont des centres destinés à renseigner les habitants de certains quartiers ou zones rurales sur les activités d'autres services dont ils ignorent l'existence. Ils ont réalisé un travail très intéressant en matière d'animation et de gestion de cours d'enseignement à distance, qui ont souvent permis à des adultes d'entrer sur le marché du travail.

Quant aux Services de l'éducation et de la jeunesse de la municipalité de Barcelone, ils coordonnent et organisent les activités d'orientation dans les écoles qui relèvent de la ville. Les Services de l'emploi, des affaires sociales et de la jeunesse ont créé un Centre d'information et d'évaluation pour les jeunes qui leur propose sur une base individuelle une

orientation scolaire et professionnelle, et lancé deux projets: ELOC (Equipe locale pour l'emploi des jeunes), qui informe les jeunes chômeurs sur les possibilités de formation de niveau inférieur à celui de la formation professionnelle de premier degré, et le programme d'orientation pour les plus de 25 ans qui rencontrent d'importantes difficultés d'intégration.

2.C) ACTIVITES CONNEXES

Tous les services d'orientation et d'information que nous avons mentionnés disposent de professionnels qui planifient, administrent, coordonnent et évaluent chaque année leurs plans d'action. Beaucoup sont de création récente, et leurs postes de travail n'ont pas été définis une fois pour toutes. Cependant, la fonction publique tend depuis quelque temps à créer des postes de cadres supérieurs - disposant de diplômes universitaires - et notamment des corps supérieurs des pédagogues, psychologues et assistantes sociales. Les professionnels qui coordonnent les équipes pluridisciplinaires sont des enseignants en détachement ou des fonctionnaires appartenant à ces instances. Leurs fonctions exigent une formation initiale en pédagogie ou psychologie. La même chose vaut pour les techniciens supérieurs embauchés par les administrations locales.

Par ailleurs, les administrations recourent à des experts pour étudier les besoins sociaux ou mettre au point les matériels d'information et d'orientation scolaire et professionnelle destinés aux jeunes et aux adultes. Ces experts sont aussi souvent chargés de dispenser des cours de formation et formation continue tels que ceux que nous décrirons au point 4.b.

3. TACHES

3.A Aperçu général

ACTIVITE TACHES (voir explication des lettres)

	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Professeur-orienteur (1)	//	/	/	/	//	//	//	/	//	//	/	//	//	/	//	/	/	//	/
Orienteur d'équipe (2)	//	/	/	//	//	/	/		//	//			//	//	//	/		//	/
Animateur d'insertion (3)	//	//	//	/	//	//	//	//	//	/	//	//	//		/	//	//	//	//
Orienteur COIE (4)	//	//	//	//	//	//	//		//	/	//	//	//	/	//	//	//	//	//
Professeur-tuteur (5)	//	/	/	/	//	//	//	//	//	//	/	//	//	/	//	//	/	//	/
Informateur (6)	//	//	//	//		/			//	/		/			//	/			
Coordinateur Programme orientation (7)	//	//	//	//		/			//			/			//	//	//	//	/
Technicien Information-orientation (8)	//	//	//	//	//	//	/	/	//	/	/	//	//	/	//	//	//	//	/
Conseiller d'orientation (9)	//	//	//	//	//	//	//		/	//	//	//	//	/	//	//	//	//	//

// Tâche très importante
/ Tâche moins importante

Signification des lettres-----TACHES

Domaine d'activité:

Gestion de l'information:

- A. Education et formation
- B. Professions et emplois
- C. Marché de l'emploi
- D. Services annexes

Action personnalisée:

- E. Diagnostic personnel
- F. Information personnelle
- G. Orientation personnelle

Action collective:

- H. Enseignement professionnel
- J. Orientation collective
- K. Organisation de groupes

Insertion dans l'emploi:

- L. Relations avec les entreprises
- M. Aide à la recherche d'emploi
- N. Insertion personnelle et formation

Suivi:

- O. Suivi

Réseau de travail:

- P. Assistance à d'autres sources d'information informelle (parents, enseignants)
- Q. Médiation
- R. Feed-back dans les entreprises

Gestion:

- S. Interne (y compris planification et évaluation du service ou programme)
- T. Relations extérieures

3.B) COMMENTAIRES

Les commentaires portant sur les tâches exercées par les professionnels qui occupent les nouveaux postes de travail que nous venons de décrire au point 3 ont trait à deux aspects:

- A) Caractéristiques générales et particulières
- B) Temps de travail consacré à ces tâches

A) **Caractéristiques générales et particulières.** Tous les personnels répondant aux profils décrits ci-dessus doivent connaître les différents itinéraires de formation et d'apprentissage (A). Leur documentation, qui doit précéder leur travail d'information, est assurée principalement par les instances de tutelle des divers professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle (ministères nationaux et régionaux, municipalités, etc.). D'où la prolifération en Espagne de publications destinées aux jeunes et aux adultes (Guide de l'étudiant, Dictionnaire des professions, etc.).

Tous ces professionnels rappellent à ceux qui les consultent que la formation n'est pas une étape unique de la vie, mais un processus continu. Leur connaissance des professions et du marché de l'emploi est pour l'essentiel fonction du type d'organisme qui les emploie. Ainsi, l'animateur d'insertion et l'orienteur de COIE s'intéressent particulièrement à l'information sur les professions et le marché de l'emploi (B, C), un domaine qui concerne moins le professeur-orienteur (1) et le professeur-tuteur (5), à l'exception du "tuteur de stage ou d'école moyenne" dont nous avons parlé plus haut. L'environnement professionnel conditionne également les relations avec les entreprises (L,Q,R). Le conseiller d'orientation privé (9) leur accorde une grande importance, puisqu'il tire une partie de ses revenus de la sélection de personnel.

Les actions personnalisées et le suivi (E,F,G,O) sont assurées principalement par les professionnels qui restent longtemps en contact avec les jeunes ou les adultes concernés. C'est le cas du professeur-orienteur (1), du professeur-tuteur (5) et du conseiller d'orientation des organismes privés (9). Pour les professionnels que nous avons appelés "techniciens d'information et d'orientation" (8) qui travaillent essentiellement dans les services sociaux et/ou communautaires, ce point est d'une grande importance, puisqu'ils ont affaire à des groupes menacés de marginalisation et qui demandent une attention particulière. Il l'est aussi pour les orienteurs des équipes multidisciplinaires de secteur, à qui les professeurs-tuteurs confient les jeunes présentant des difficultés scolaires.

L'animateur d'insertion (3) et l'orienteur de COIE (4) consacrent également une grande partie de leur travail aux actions personnalisées, qui portent davantage sur l'insertion professionnelle que sur la formation, puisqu'elles intéressent un public qui a dépassé l'âge de l'école obligatoire ou de la formation initiale. Enfin, l'orienteur de l'équipe multidisciplinaire de secteur travaille davantage sur le plan psychopédagogique que sur le plan social ou celui de l'emploi.

L'action collective (J) relève plus particulièrement de l'"informateur" (6) qui donne des conférences sur des thèmes généraux ou des conférences spécialisées ciblées sur un public précis. Les destinataires de ses informations restent plus anonymes, comme du reste les personnes qui utilisent le numéro de téléphone gratuit pour se renseigner sur des filières d'études et/ou professionnelles (cf. le Programme d'information et orientation de l'étudiant du Département d'enseignement de la Generalitat de Catalunya). La tâche P (soutien à d'autres sources d'orientation informelle) est particulièrement importante pour l'informateur.

Du fait du travail en équipe et de la coordination, la gestion interne (S) de la planification et de l'évaluation des programmes et services est commune à l'ensemble des professionnels de l'orientation (1-9). Le coordinateur de programme ou le chef de service en sont responsables.

B. Temps de travail consacré aux activités d'orientation

Le temps consacré à l'orientation scolaire et professionnelle est un autre facteur qui détermine le contenu de cette activité. Cette précision s'impose, puisqu'en fonction du temps disponible, l'orienteur pourra s'occuper davantage de certains domaines de son travail pour lesquels, dans le cas contraire, il sera nécessaire de s'adresser à des acteurs externes afin d'obtenir des matériels d'orientation spécialisés et de mettre à jour l'information nécessaire pour la meilleure orientation du public.

Les nouveaux emplois que nous avons décrits sont consacrés soit à plein temps, soit à temps partiel aux activités d'orientation scolaire et professionnelle.

Le premier cas est celui de l'animateur d'insertion (3), de l'orienteur de COIE (4), de l'informateur (6), du coordonnateur ou chef de service des programmes d'orientation (7), du technicien d'information et d'orientation (8) et du conseiller d'orientation privé (9).

Le professeur orienteur (1) et le professeur-tuteur (5) exercent leur travail d'orientation à côté de leur activité d'enseignement général ou professionnel. La majorité des professeurs de l'enseignement secondaire responsables de la

coordination des activités d'orientation dans les écoles ont une décharge de neuf heures par semaine. A l'école primaire, l'enseignant désigné doit être également psychologue ou pédagogue, et il a une décharge pratiquement totale dans les écoles gérées par le ministère national de l'éducation et des sciences. Mais ce n'est pas le cas dans les Communautés autonomes. Tout semble indiquer cependant que l'institutionnalisation de la figure de l'orienteur interviendra prochainement dans toutes les écoles.

L'orienteur diplômé de psychologie ou pédagogie des équipes interdisciplinaires de secteur, qui ne relève donc pas des écoles, exerce ses activités d'orientation scolaire et professionnelle à côté de celles qui ont pour but d'améliorer l'enseignement/apprentissage. Dans ce contexte, il participe à la planification d'activités liées à l'organisation des classes, au regroupement des élèves, la conception et mise en oeuvre des actions de rattrapage et soutien pédagogique destinées aux élèves en difficulté, ainsi qu'à l'adaptation des programmes élaborés en vue de prendre en compte les rythmes d'apprentissage différents entre les élèves. Les fonctions de ce professionnel dans le domaine de l'orientation scolaire et professionnelle seront précisées dans la description de son profil professionnel au chapitre suivant.

Il faut signaler enfin que les professionnels de l'orientation en Espagne ont diversifié leur champ d'activité depuis le milieu des années 80. Les jeunes diplômés de l'université exerçaient leur profession partiellement ou totalement dans le domaine de l'éducation, mais, selon l'étude du Dr. Benito Echeverria intitulée "Itinerarios de inserción socio-profesional de los orientadores", Université de Barcelone, M.I.D.E. (1990), il n'en est plus de même aujourd'hui.

93 % des 391 orienteurs formés à l'Université de Barcelone exercent une activité professionnelle rémunérée, mais pas toujours dans leur spécialisation. La moitié d'entre eux environ exercent cette dernière de manière "exclusive" ou "partagée" avec d'autres activités:

- * Activité exclusive.....32 %
- * Activité partagée21 %
- * Enseignement.....32 %
- * Autres activités.....12 %

Le domaine d'activité exclusive ou partagée s'est étendu au-delà de l'environnement scolaire pour déboucher sur les nouveaux profils dont les tâches sont précisées dans le graphique page 23. Les deux premiers comportent généralement d'autres activités, alors que les suivants sont généralement entièrement consacrés à l'orientation.

ORIENTATION SCOLAIRE

Directeur des études en école ou centre de formation
Tutorat et activités ponctuelles d'orientation en groupe/classe
Tutorat et activités permanentes d'orientation en groupe/classe
Coordination du "stage" des orienteurs en formation
Planification et gestion de l'orientation pour les différents cycles scolaires
Planification et gestion de l'orientation pour tous les élèves d'une école
Orienteur du département psychopédagogique d'une école

ORIENTATION SPECIALISEE

Besoins éducatifs particuliers:

Moniteur-éducateur de centres éducatifs spéciaux - thérapeutiques
Enseignant d'éducation spéciale
Enseignant de centres éducatifs spéciaux - thérapeutiques

Réinsertion sociale:

Moniteur-éducateur de centres des affaires sociales ou de réinsertion
Coordinateur de zone de centres des affaires sociales ou de réinsertion
Directeur de centres des affaires sociales ou de réinsertion

SERVICES ET PROGRAMMES COMMUNAUTAIRES

Equipes multiprofessionnelles - Centres de ressources

Expert de l'équipe ou du centre
Coordinateur/directeur de l'équipe ou du centre
Responsable de niveau supérieur

Programmes institutionnels d'information-orientation

Orienteur scolaire/professionnel
Responsable de l'élaboration et/ou du transfert d'information scolaire/professionnelle
Coordinateur/directeur de programmes

CABINETS DE PSYCHOPEDAGOGIE

Rééducateur de troubles de l'apprentissage ou du développement
Orienteur scolaire et professionnel
Directeur

INSERTION PROFESSIONNELLE ET BUREAUX DE PLACEMENT

Evaluateur
Technicien de projets d'emploi
Coordinateur de programmes
Responsable de l'élaboration et/ou du transfert de l'information

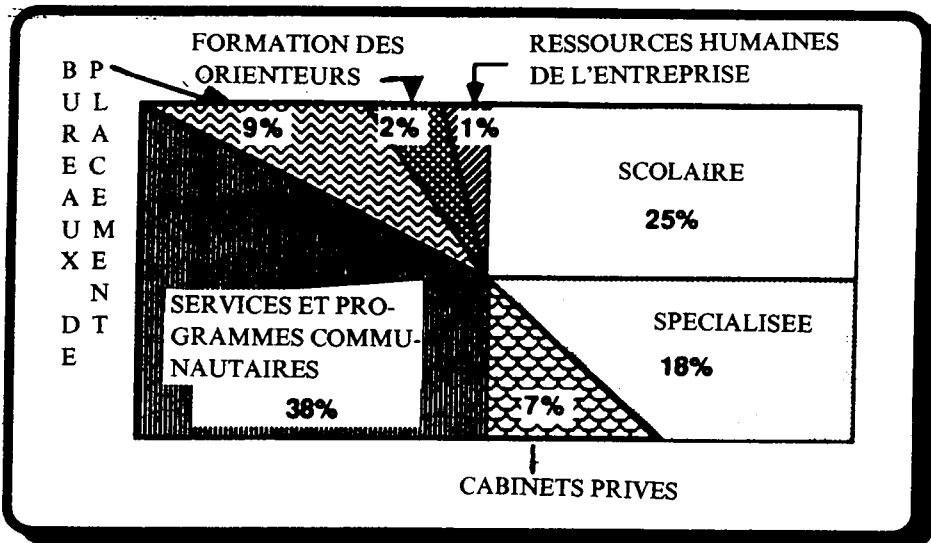
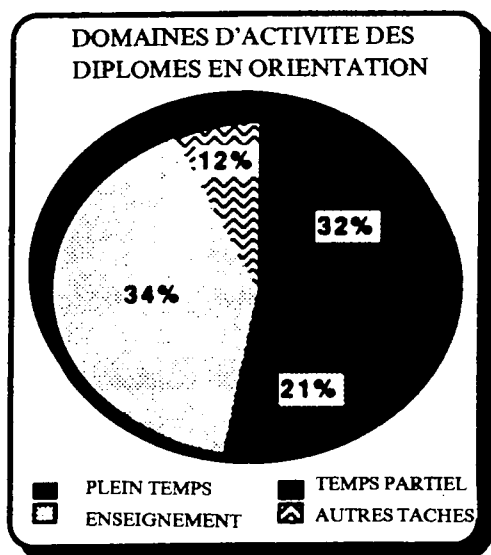
Formateur de formation professionnelle
Coordinateur de programmes de formation professionnelle
Orienteur professionnel

FORMATION DES ORIENTEURS

Professeur universitaire d'orientation
Professeur universitaire d'autres disciplines

RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE

Sélection du personnel



3.C) TROIS PROFILS DÉTAILLÉS

Nous allons ci-dessous décrire de manière détaillée trois profils professionnels et notamment les compétences personnelles et académiques nécessaires pour les exercer.

C 1. Orienteur en école

Les fonctions du professeur-orienteur et celles du département d'orientation d'un établissement scolaire se définissent en fonction des destinataires de leur travail, des groupes et institutions qui composent la communauté scolaire ou qui sont en rapport avec elle. Il s'agit de fonctions liées à l'établissement lui-même, à ses élèves et enseignants, aux familles d'élèves et à d'autres instances:

- * Coordination, soutien et support technique des activités d'orientation et de tutorat et participation aux activités d'évaluation réalisés par les enseignants avec leurs élèves.
- * Participation à l'élaboration du projet d'établissement et de ses divers éléments et contenus, tels que l'intégration, l'introduction de nouvelles technologies et l'égalité des chances entre les filles et les garçons.
- * Promotion de la coopération entre les familles et l'école en vue d'une meilleure efficacité et cohérence de l'enseignement.
- * Contribution générale aux efforts entrepris pour rendre l'éducation à la fois plus globale et plus personnelle afin de favoriser en profondeur la maturation et le développement personnels.
- * Implication de l'ensemble des enseignants, et notamment ceux du secondaire, dans l'orientation professionnelle et la préparation à la vie active des élèves, développement d'une coopération étroite et permanente entre le monde de l'école, de l'entreprise et les instances de l'emploi.
- * Information, évaluation et orientation individuelle de l'élève pour toutes les options qui s'offrent à lui dans le domaine scolaire et professionnel.
- * Assistance aux autres tuteurs et enseignants pour l'utilisation en classe de techniques spécifiques relatives au comportement de travail, aux techniques d'apprentissage, d'enseignement et de réflexion, de maniement de symboles abstraits et autres.

- * Assistance aux enseignants pour la mise en pratique de techniques des relations humaines, de dynamique et gestion de groupes, entretiens d'évaluation, leadership, etc.

- * Intervention sur toutes les décisions concernant les élèves, notamment pour le passage d'un cycle à un autre et le soutien pédagogique.

- * Etablissement de liens entre l'établissement, l'équipe interdisciplinaire et les autres écoles du secteur, ainsi que les institutions du secteur social, de la santé et de l'emploi.

Le document du ministère de l'éducation et des sciences intitulé "La orientación educativa y la Intervención psicopedagógica" (1990) estime que: "Du fait de la complexité et variété de toutes ces fonctions, il est souhaitable de les confier à un professionnel ayant suivi une formation universitaire poussée en psychopédagogie. Le profil adéquat est celui de licencié en psychologie ou pédagogie connaissant bien le système éducatif, la réalité quotidienne de la salle de classe et de la dynamique de l'enseignement et de l'apprentissage. En particulier, il devra, au cours de sa formation de base et avant d'accéder au poste de professeur-orienteur, avoir acquis une qualification élevée en matière de programmes et adaptation de programmes scolaires, ainsi que de techniques d'évaluation et d'intervention psychopédagogique" (p.53).

Inutile de préciser que ce professionnel doit être ouvert aux relations humaines et au travail en groupe. Le document cité ci-dessus souligne qu'il doit travailler étroitement avec les équipes interdisciplinaires de son secteur géographique qui sont en mesure d'apporter un soutien technique aux activités du professeur-orienteur.

Les détails relatifs au parcours éducatif de ce dernier seront décrits au chapitre 4.

C 2. Orienteur de bureau de l'emploi (Animateur d'insertion) **(3)**

Nous avons déjà signalé plus haut le rôle que joue ce professionnel de l'orientation. Nous décrirons ses fonctions, connaissances, capacités, ainsi que les attitudes qui lui sont demandées en les reprenant d'un document qui nous a été soumis par l'Institut national de l'emploi de Barcelone.

Fonctions:

Mise en oeuvre des outils d'insertion

Tâches:

- Sélectionner sur la base d'éléments objectifs les candidats les plus appropriés pour un poste de travail proposé (à l'initiative du responsable des offres d'emploi).
- Sélectionner sur la base d'éléments objectifs les élèves les plus appropriés pour suivre un cours de formation professionnelle (à l'initiative du responsable de la formation).
- Tester, le cas échéant, la qualification professionnelle.
- Réaliser le programme PIBE (techniques de recherche d'emploi) individuellement ou en groupe.

Information et orientation professionnelle des demandeurs

Tâches

- Orientation professionnelle des demandeurs.
- Organiser des réunions d'information sur le marché de l'emploi.

Recherche et analyse de l'information sur la situation du marché de l'emploi du secteur

Tâches:

- Analyser l'information disponible dans le cadre du programme Registres des contrats de travail.
- Analyser les taux de placement des participants aux cours de formation professionnelle comportant des sessions collectives PIBE.
- Analyser l'information disponible dans les autres services du bureau de l'emploi:
 - Rapport sur le suivi de l'offre d'emploi en général,
 - Rapport sur le suivi de la formation professionnelle
 - Rapport sur le suivi des créations d'entreprise.
- Recueillir et analyser les informations provenant d'autres institutions, des associations, entreprises, etc.

CONNAISSANCES, CAPACITES ET ATTITUDES

CONNAISSANCES:

- . Fonctionnement du bureau de l'INEM
- . Techniques d'analyse du marché de l'emploi
- . Orientation professionnelle
- . Sélection technique
- . Classification professionnelle
- . Techniques de recherche d'emploi (PIBE)
- . Gestion de l'offre et de la demande
- . Actions de développement de l'emploi
- . Gestion de la formation professionnelle
- . Dynamique de groupe

CAPACITES:

- . Faculté d'analyse
- . Aptitude à la communication
- . Aptitude à travailler en groupe
- . Aptitude à diriger des groupes

ATTITUDES:

- . Bon contact avec l'utilisateur
- . Sens des responsabilités pour la prise de décisions
- . Persévérance dans la recherche de solutions
- . Imagination et dynamisme

Le diplôme requis est généralement universitaire, sans autre précision.

C.3 Orienteur d'équipe interdisciplinaire de secteur (2)

Nous avons déjà signalé que ses fonctions ont davantage trait aux aspects psychopédagogiques qu'aux questions sociales ou d'emploi. Les équipes interdisciplinaires gérées par le ministère de l'éducation et des sciences sont de trois types:

Equipes générales: elles exercent leurs fonctions dans le cadre de l'enseignement obligatoire: coordination des ressources, formation des enseignants, échange d'expériences, élaboration et/ou adaptation de matériels et outils psychopédagogiques.

Equipes de suivi pré-scolaire: elles s'occupent exclusivement des jeunes enfants, de leur naissance à l'âge de 6 ans.

Equipes spécifiques: elles sont complémentaires des équipes générales et des équipes de suivi pré-scolaire et concentrent leurs interventions sur l'école maternelle et primaire.

Dans les Communautés autonomes disposant des pleines compétences en matière d'éducation, cette diversification des équipes n'existe pas. En Catalogne, les EAP (Equipes d'évaluation et d'orientation psychopédagogique) programment leurs interventions en fonction des besoins des écoles de leur secteur. Selon ce dernier, elles s'intéresseront plus ou moins à l'orientation scolaire et professionnelle. L'orienteur d'équipe interdisciplinaire doit donc connaître aussi bien que possible son secteur pour mener une action cohérente dans les écoles qui en relèvent.

Ces orienteurs coopèrent avec les enseignants pour favoriser la maturation professionnelle des élèves en les aidant à choisir leurs futures filières scolaires ou professionnelles en fonction de leurs aptitudes, intérêts et attentes.

Ils accompagnent les élèves lors des différents passages qui peuvent intervenir à l'école secondaire: d'une école à l'autre, d'une étape à l'autre, de l'école à la vie active.

Ils contribuent avec les enseignants à développer chez les élèves les capacités instrumentales correspondant à leur niveau de développement: maniement de concepts et raisonnements abstraits, jugement moral et adoption de valeurs, confirmation de la capacité d'auto-apprentissage, autonomie personnelle et sociale.

Pour exercer ces fonctions, ils doivent posséder les mêmes connaissances, capacités et attitudes que les professeurs-orienteurs (1), ainsi qu'une licence de psychologie ou de pédagogie.

4. Formation et qualification

4.a) Aperçu d'ensemble

ACTIVITES	Qualifications universitaires/profess. minimales d'accès	Formation initiale en orientation	Formation continue en orientation
Professeur-orienteur (1)	Maître du primaire (3 ans), Licences diverses (5 ans) et Certificat d'aptitude pédagogique (CAP)	Parfois cours en immersion (100-150 heures)	Cours de perfectionnement (100- 150 heures) dans quelques Communautés
Orienteur d'équipe (2)	Licence de pédagogie ou psychologie (5 ans) ou Ass. social (3 ans) et expérience de l'enseignement	Les trois spécialisations en pédagogie ou psychologie (2 ans)	Cours de perfectionnement (100- 150 heures) dans quelques Communautés
Animateur d'insertion (3)	Diplomaturas (3 ans) ou Licences (5 ans) diverses	N'est pas exigée	Séminaires intensifs (15 jours) dans quelques provinces
Orienteur de COIE (4)	Auxiliaires administratifs (école secondaire) et Diplomaturas (3 ans) diverses	N'est pas exigée	Séminaires de recyclage
Professeur-tuteur (5)	Maître du primaire (3 ans), Licences diverses (5 ans) et Certificat d'aptitude pédagogique (CAP)	Parfois cours en immersion	Séminaires d'été ou similaires (15-20 heures)
Informateur (6)	Diplomaturas (3 ans) ou Licences (5 ans) diverses surtout de pédagogie ou psychologie	Les trois spécialisations en pédagogie ou psychologie (2 ans) et séminaires de formation intensifs (15-30 jours)	Séminaires de recyclage
Coordinateur Programmes d'orientation (7)	Licence (5 ans) de pédagogie ou psychologie	Spécialisation "Orientation scolaire et professionnelle en pédagogie et les trois spécialisations en psychologie (2 ans)	Cours post-universitaires, congrès, séminaires
Technicien d'information, orientation (8)	Diplomaturas (3 ans) ou Licences (5 ans) diverses	Séminaires intensifs de préparation	Cours de formation théorique et pratique
Conseiller d'orientation (9)	Licence (5 ans) de pédagogie ou psychologie	Spécialisation "Orientation scolaire et professionnelle en pédagogie et les trois spécialisations en psychologie (2 ans)	Cours post-universitaires, congrès, séminaires

4.b COMMENTAIRES

Les services d'orientation espagnols ont été mis en place lentement et de manière inégale. De ce fait, les exigences en matière de formation initiale et continue des orienteurs sont restées assez vagues jusqu'à vers le milieu des années 80, et elles le restent encore en partie aujourd'hui.

En revanche, depuis le début du siècle, l'université espagnole s'est attachée à dispenser à ces professionnels les connaissances générales et particulières nécessaires à l'exercice de leurs fonctions. Comme nous l'expliquerons plus loin, leur formation est assurée essentiellement depuis quelque temps par les Facultés de pédagogie et de psychologie.

Formation initiale

Les études de pédagogie ou de psychologie représentent depuis quelques années le niveau de qualification minimum requis pour l'accès aux fonctions d'orienteur.

Cependant, à côté de cette grande tendance, la situation peut varier selon les secteurs et services concernés:

A - Emploi (INEM, COIE, ...) et municipalités: un diplôme universitaire est généralement requis, soit la "diplomatura" (3 ans), soit la "licenciatura" (5 ans), mais pas forcément en pédagogie ou psychologie. Souvent en fait, les emplois d'orienteur sont occupés par des personnes qui ont suivi des études de sciences humaines, sociales, juridiques ou similaires.

B - Administrations scolaires: les postes d'orienteur sont dans leur majorité confiés à des pédagogues ou psychologues, mais aussi à des assistantes sociales, parfois des orthophonistes, plus rarement des médecins.

La situation n'est pas uniforme sur l'ensemble du territoire espagnol, mais depuis quelque temps, le modèle proposé par le ministère national de l'éducation et des sciences tend à s'imposer, avec de légères variantes et parfois une certaine réticence, dans toutes les Communautés autonomes pleinement compétentes en matière d'éducation.

Ce modèle comporte deux volets:

B1) L'approche interne: la coordination des programmes d'intervention psychopédagogique et d'orientation scolaire réalisés dans les unités ou départements d'orientation des

écoles primaires (EGB), secondaires (BUP) et d'enseignement professionnel (FP) est confiée à un enseignant licencié en pédagogie ou psychologie qui, dans l'enseignement public, doit également être titulaire (5).

B2) L'approche externe: les équipes interdisciplinaires qui représentent des ressources éducatives sectorielles pour l'évaluation et le soutien psychopédagogique sont composées des personnels suivants - fonctionnaires ou contractuels -, employés en 1990-91 par le ministère de l'éducation et des sciences dans les Communautés relevant de sa compétence.

Personnels d'orientation relevant du Ministère en fonction de leur formation première, 1990/91

	Pédagogue	Psychologue	Ass. Social	Orthophoniste	Médecin	Total
SERVICES D'ORIENTATION	261	253				514
SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE	19,8%	19,1%				39%
(Fonctionnaires)						
EQUIPES	222	219	287	70	9	807
MULTIPROFESSIONNELLES	16,8%	16,6%	21,7%	5,3%	0,7%	61%
(Contractuels)						
TOTAL	483	472	287	70	9	1321
	36,6%	35,7%	21,7%	5,3%	0,7%	100%

Les pourcentages sont légèrement différents dans les autres Communautés de l'Etat Espagnol et les nombres sont bien évidemment inférieurs, puisque le public concerné l'est aussi.

Formation continue

Les différents services d'orientation espagnols n'ont pas de règles communes pour les exigences de formation initiale des orienteurs, et il en va de même pour la formation continue. Au sein d'un même service, la situation peut d'ailleurs sur ce plan être très variable.

A - Certains services, comme l'INEM, confient à leurs délégations régionales le soin d'organiser leurs cours de recyclage en fonction de leurs besoins. Ainsi, si dans la province de Barcelone sont organisés des séminaires intensifs d'une durée de 15 jours, d'autres régions ne proposent pas de

cours réguliers de formation à leurs orienteurs.

B - Les services d'orientation des **municipalités** commencent actuellement à mettre en place une offre de formation, dont les contenus et la structure restent inégaux. La plupart de ces cours de formation sont financés par le Fonds social européen.

C - Les services d'orientation dépendant de l'**administration scolaire** font l'effort le plus important pour proposer une formation continue systématique à leurs orienteurs. Si ses structures et contenus sont divers, cette offre de formation peut néanmoins être en gros ramenée aux trois modèles suivants, que nous décrirons à titre d'exemple.

C1 - Cours de spécialisation post-universitaires pour diplômés sans pratique de l'enseignement

Le Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya et les Universités Centrale et Autonome de Catalogne proposent depuis 1985 le cours de

Spécialisation dans l'évaluation et l'orientation psychopédagogique

Il s'adresse à des licenciés en pédagogie (Option "Orientation scolaire et professionnelle" et "Pédagogie thérapeutique") ou en psychologie (Option "Psychologie scolaire") souhaitant entrer dans les "Equips d'Assesorament i Orientació Psicopedagógica" (les EAP) sans avoir au préalable enseigné.

Il se compose de:

- I) Séminaires mensuels intensifs (150 heures par an)
- II) Stages au sein d'une équipe multiprofessionnelle (15 heures par semaine), accompagnés par un professionnel de l'équipe et un professionnel de l'université
- III) Conférences sur les questions intéressant les élèves et les tuteurs.

Au cours des premières années, ce cours a été suivi en moyenne par 30 participants. Ce nombre a baissé depuis quelques années.

C2 - Cours de formation pour enseignants souhaitant coordonner les programmes d'orientation de leur établissement

Ces cours sont très nombreux et proposés par pratiquement toutes les Communautés; ils s'inscrivent dans le cadre de la

formation continue des enseignants et s'appellent de plus en plus souvent **Programmes d'action de tutorat**.

Leurs contenus les plus fréquents portent sur:

Le curriculum, la psychologie du développement et de l'éducation, les programmes d'intervention, les méthodes d'étude, les techniques de dynamique de groupe, les techniques des entretiens, etc.

Certaines Communautés organisent des cours intensifs. Ainsi par exemple, le Département d'éducation, des universités et de la recherche du Pays Basque a mis en place le **Cours de formation pour conseillers d'orientation (6)**.

Il dure 130 heures et comporte les modules suivants: I) relations interactives; II) Organisation et planification des interventions destinées à répondre à des besoins pédagogiques particuliers en salle de classe normale; III) Le curriculum et son adaptation à l'école; IV) Les ressources matérielles nécessaires à la mise en oeuvre du curriculum adapté; V) La formation générale, théorique et pratique, sur les besoins pédagogiques particuliers dans la salle de classe normale.

Les enseignants qui suivent ce cours avec succès sont nommés "conseillers" et détachés.

3 - Cours de perfectionnement et développement professionnel pour orienteurs en activité

Les sous-directions générales "Formation des enseignants" et "Programmes expérimentaux" et le "Centre national de ressources pour l'éducation spéciale" du ministère de l'éducation et des sciences" organisent depuis 1989 le cours suivant, qui s'est tenu quatre fois en 1990/91 et qui devrait se tenir trois fois en 1991/92:

Plan de formation pour les équipes interdisciplinaires de secteur et les responsables des programmes d'orientation des écoles

Il s'adresse à tous les membres des équipes multiprofessionnelles et des services d'orientation scolaire et professionnelle, ainsi qu'aux responsables des programmes d'orientation des écoles primaires.

Il dure 150 heures, réparties sur les phases suivantes:

I) Formation théorique et pratique dans les modules suivants:
1) Analyse des organisations; 2) Intervention multidisciplinaire; 3) La nouvelle approche dans les programmes et l'intervention des équipes; 4) Réflexion sur les modèles d'intervention interdisciplinaire des équipes et

éléments pour l'élaboration du plan de travail.
Cette phase se déroule sur 90 heures en trois semaines.

II) Elaboration du projet d'intervention à l'école dans le mois suivant la première phase.

III) Analyse et discussion du projet pendant deux jours, à l'école.

IV) Mise en oeuvre du projet pendant les six mois suivants.

V) Evaluation des résultats d'ensemble du cours et analyse des mémoires des équipes en présence d'un représentant de chaque équipe et de la direction du cours, pendant trois jours.

4. C) PROFILS DETAILLES

Il ressort de ce qui précède que la formation la plus souvent suivie par les orienteurs espagnols est une licence de pédagogie ou de psychologie.

Les différences entre les deux filières tiennent davantage à des questions de nomenclature et d'intérêts corporatistes qu'à leur contenu. Leur origine est la même, elles ont évolué de manière semblable, et il est évident qu'elles se chevauchent.

Elles sont nées toutes deux dans des institutions similaires (7) dans lesquelles les pédagogues et psychologues les plus connus dispensaient leur "savoir" et "savoir-faire", et parfois leur enseignement. Leurs principaux instruments d'expression étaient également communs (9).

La guerre civile a mis fin à toutes les activités d'orientation déployées auparavant et qu'évoquait Brewer, ce qui est doublement significatif (10), s'agissant d'un Américain - promoteur de la NVGA - et d'un pays méditerranéen.

Du dynamisme initial de l'activité d'orientation, de ses circuits de promotion (11) et des centres de formation, il restait peu de choses jusque vers les années 70.

La matière "Psychotechnique éducative" a été mise au programme de l'Université de Barcelone en 1933, suivie en 1944 par l'"Orientation professionnelle", d'abord à l'Université Complutense de Madrid (12) puis, en 1954, à celle de Barcelone (13). Ces deux matières étaient enseignées dans les deux universités jusqu'à l'adoption du Plan d'études de 1968, année au cours de laquelle fut reconnu officiellement le Plan d'études de l'Université de Valence (15) semblable à celui des deux universités précédentes - appliqué depuis 1964.

Presque en parallèle ont été créées les Ecoles de psychologie de Madrid (1953) et Barcelone (1964) qui dispensaient des cours post-universitaires dans les spécialisations "psychologie clinique", "psychologie industrielle" et "psychologie pédagogique" (seules ces deux dernières matières étaient enseignées à Barcelone).

Au cours des années précédant l'adoption de la Loi générale sur l'éducation (16), l'orientation intéresse surtout les facultés appelées alors de "Philosophie et lettres" qui décernaient les licences de philosophie, pédagogie et psychologie- et les décernent toujours, même si elles s'appellent souvent aujourd'hui "Facultés de philosophie et sciences de l'éducation" et si depuis quelques années

certaines deviennent autonomes, comme la **Faculté de pédagogie** de l'Université de Barcelone (1987) et les **Facultés de psychologie** de Barcelone, Madrid-Complutense, Madrid-Autónoma, de l'Université nationale d'enseignement à distance et de l'Université de Valence.

En dépit de ces changements de structures, les programmes des deux filières restent très semblables et s'organisent autour de deux cycles:

Premier cycle

Il dure trois ans et porte dans la plupart des universités sur les domaines suivants:

- * Fondements philosophiques de l'intervention psychopédagogique
- * Fondements biologiques de l'intervention psychopédagogique
- * Anthropologie philosophique et/ou culturelle
- * Evolution historique et principaux problèmes de la pédagogie et/ou psychologie
- * Méthodologie scientifique
- * Méthodes de recherche
- * Mesure et évaluation
- * Techniques et instruments diagnostiques de mesure et d'enquête

- * Bases conceptuelles de la pédagogie et/ou psychologie
- * Sociologie de l'éducation et/ou psychologie sociale
- * Théories de l'apprentissage
- * Education et développement psychopédagogique

- * Didactique
- * Curriculum et adaptations
- * Diagnostic pédagogique et/ou psychométrie
- * Théorie et processus de l'intervention psychopédagogique

Ce cycle, qui ne débouche pas sur une qualification professionnelle, constitue une préparation pour le cycle suivant

Second cycle

D'une durée de deux ans, il se compose de cours de spécialisation, qui ne sont cependant officiellement reconnus que comme "options" ou "modalités".

Dans les filières pédagogie et psychologie, ces cours de spécialisation sont les suivants:

PEDAGOGIE

Pédagogie systématique
Organisation et technologie de l'éducation
Pédagogie thérapeutique (Education spéciale)
Orientation scolaire et professionnelle

PSYCHOLOGIE

Psychologie clinique
Psychologie industrielle
Psychologie scolaire

Les cours en gras portent le plus directement sur la formation des orienteurs, même s'il n'est pas indispensable de les avoir suivis pour se porter candidat à un poste mis en concours. De ce fait, il existe une inadéquation entre les études suivies et l'emploi exercé: par exemple, bon nombre des étudiants qui ont suivi les spécialisations de psychologie clinique ou industrielle travaillent ensuite dans le domaine de l'éducation (17).

LA SPECIALISATION ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

A partir de 1976, les Plans d'études des Sections ou facultés de pédagogie espagnoles ont été officiellement reconnus, et différentes universités ont mis en place une spécialisation *Orientation*, suivant ainsi Barcelone, Madrid et Valence, qui proposaient ces filières dès la décennie précédente.

Tableau: Universités espagnoles proposant la spécialisation Orientation

UNIVERSITE	DECRET	JO	EVOLUTION DE LA SPECIALITE
BARCELONE	01.10.1976	22.07.77	POURSUITE des années antérieures
BARCELONE AUTONOME	26.09.1977	22.12.79	OFFRE de quelques crédits
LA LAGUNA	06.12.1983	24.01.84	POURSUITE, limitée
MADRID COMPLUTENSE	01.10.1976	29.07.77	POURSUITE, sans précision
MURCIA	01.07.1983	14.09.83	POURSUITE, sans précision
PAYS BASQUE	26.10.1983	15.12.83	DEBUT
SALAMANQUE	03.12.1979	22.12.79	DEBUT
ST JACQUES DE COMP.	21.02.1984	19.05.84	DEBUT
SEVILLE	01.03.1979	23.04.79	POURSUITE, peu définie
U.N.E.D.	24.05.1982	24.07.82	DEBUT
VALENCE	14.04.1978	01.08.78	POURSUITE des années antérieures

La structure de ces cours de spécialisation varie d'une université à l'autre, mais les contenus sont relativement communs et s'articulent autour des thèmes suivants:

*** Théorie et pratique de l'orientation:** aperçu général des approches personnelle, scolaire et professionnelle de l'orientation et des principaux modèles d'intervention.

*** Diagnostic:** Principes de base, méthodologie et techniques de diagnostic scolaire ou psychopédagogique, souvent en relation avec les difficultés et troubles d'apprentissage.

*** Orientation scolaire:** programmes d'orientation scolaire en relation avec les interventions de tutorat menées avec les élèves du primaire et du secondaire.

*** Orientation professionnelle:** Fondements théoriques et modèles d'orientation, centrés essentiellement sur la prise de décision en cours de scolarité et, dans une mesure moindre, en cours d'emploi.

*** Orientation spécialisée (18):** Bases théoriques et pratiques pour le traitement des besoins éducatifs particuliers, notamment liés aux troubles du développement et de l'apprentissage.

A côté de ces domaines d'études, presque toutes les universités mentionnées dans le tableau dispensent d'autres enseignement à caractère:

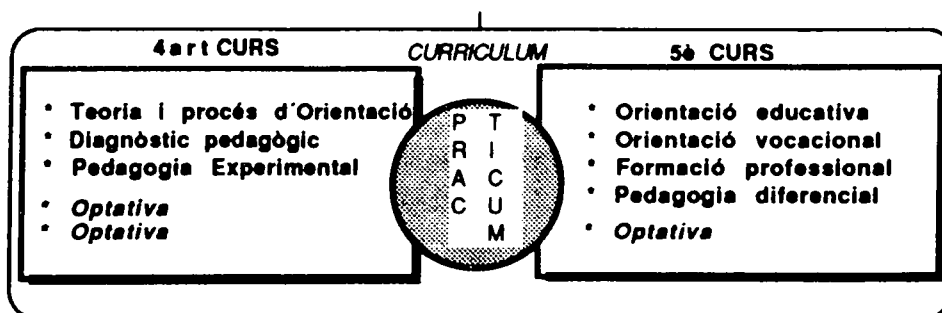
* **Instrumental:** statistique, techniques de mesure, psychométrie, méthodes de recherche, pédagogie expérimentale, etc.

* **Contextuel:** pédagogie différentielle, pédagogie corrective, psychopathologie, etc.

On le voit, l'accent porte principalement sur l'orientation scolaire et beaucoup moins sur l'orientation professionnelle.

Le Plan d'études de l'Université de Barcelone est sans doute le plus équilibré à cet égard, même s'il ne reprend qu'une partie de la tradition antérieure à l'adoption de la loi générale sur l'éducation qui l'avait toujours caractérisé.

Tableau: Plan de formation des orienteurs de l'Université de Barcelone



Ce plan tente de remédier au déséquilibre entre orientation scolaire et orientation professionnelle en rendant obligatoire la matière **Formation professionnelle** et en proposant comme matières à option, entre autres, l'**Information professionnelle** et la **Formation et les ressources humaines dans l'entreprise**.

Depuis quelques années, la première de ces matières s'intéresse également à la **dimension européenne** de l'éducation et aux programmes, réseaux d'information, coopérations et systèmes de formation professionnelle existant dans les autres pays.

Le Plan d'études de Barcelone comporte une particularité, la nécessité pour tous les étudiants de suivre un stage, le **Pràcticum**, bien que celui-ci ne soit pas reconnu par la législation en vigueur.

Ce stage a lieu au cours des deux années de spécialisation dans des écoles homologuées par le département "Méthodes de recherche et de diagnostic dans l'éducation", dont les professeurs animent et contrôlent le *Pràcticum* en effectuant toutes les tâches que décrivait Ryan (19).

Au cours de la première année, les étudiants font connaissance de l'école et de ses besoins en matière d'orientation et ils élaborent une proposition d'intervention de groupe pour la seconde année.

Après adoption de cette proposition par les responsables de l'école homologuée, le programme d'intervention est réalisé dans les groupes/classes définis au préalable. Il comporte au minimum les phases suivantes: a) diagnostic de groupe; b) information et formation des élèves, parents et enseignants; c) diagnostic, suivi et évaluation de cas particuliers individuels; d) évaluation du programme; e) rédaction du mémoire de stage.

Les étudiants passent en moyenne à l'école 100 à 150 heures en première année, et 200 à 250 heures en seconde année.

depuis quelques années, ce modèle de stage a été suivi, en partie du moins, par les Universités de Madrid-Complutense, du Pays Basque et de Valence notamment, tandis que d'autres, comme l'Université autonome de Barcelone proposent, dans le cadre d'une convention signée avec l'INEM, des possibilités de stages pratiques à tous les étudiants en pédagogie.

LA SPECIALISATION PSYCHOLOGIE SCOLAIRE

La reconnaissance officielle de cette spécialisation est intervenue dans la plupart des cas en même temps que celle de la spécialisation "Orientation scolaire et professionnelle" dans les universités mentionnées dans le tableau ci-dessus.

Cependant, entre les deux existent des différences assez sensibles de structure et de contenu, au-delà des logiques particulières à chaque université, qui ont incité certains analystes (20) à considérer que cette formation se caractérise surtout par son hétérogénéité.

"Dans certains cas, cette option consiste à parcourir les principaux domaines de la théorie et de la pratique de la psychologie de l'éducation";

Dans d'autres, au contraire, il s'agit d'un simple amalgame d'éléments choisis dans la psychologie du développement, de la psychologie clinique infantile et de l'évaluation diagnostique;

Dans la plupart des cas cependant, l'offre se situe quelque part entre ces deux extrêmes".

Le même analyste cite en exemple de cette dernière situation le Plan d'études de l'Université de Barcelone qui, selon lui "intègre, en gros, dans l'option psychologie scolaire deux types de matières, outre la psychologie de l'éducation:

* celles qui, dans une perspective évolutive, approfondissent des domaines spécifiques du comportement et du développement infantile (par exemple: psychologie de l'intelligence,

psychologie du langage, etc.);

* celles qui abordent les problèmes diagnostics et cliniques concernant en premier lieu le développement et le comportement scolaire (par exemple: psycho-diagnostic infantile, psychologie dynamique infantile, etc.).

Toujours pour le même analyste, cette dernière structure "caractérise d'une manière générale une bonne partie des plans d'études de la psychologie scolaire des diverses universités de l'Etat espagnol".

Note: Sur ce dernier point, il n'a pas été possible jusqu'à présent de développer une analyse plus fine; celle-ci est prévue et devrait se faire sur le modèle suivi pour la description de la spécialisation "Orientation scolaire et professionnelle".

5. TENDANCES

Pour comprendre l'évolution actuelle, mais surtout future, de l'orientation en Espagne, il convient d'examiner certains des nombreux changements intervenus dans ce pays depuis son retour à la démocratie.

Pour des raisons évidentes, nous ne pouvons évoquer dans ce rapport que les changements qui, directement ou indirectement, ont influencé, affectent ou peuvent concerner dans un proche avenir la structure des services d'orientation, celle de leurs activités, ainsi que les qualifications professionnelles requises par la société et/ou le système de formation.

Sur tous ces plans, la nouvelle organisation du système politique, l'évolution socio-économique et les réformes législatives dans le domaine social, de l'emploi et de l'éducation ont créé une situation de transition.

5.A DE L'ETAT CENTRAL A L'AUTONOMIE REGIONALE ET LOCALE

L'Espagne est aujourd'hui un Etat composé de Communautés autonomes (article 2 de la Constitution), dont certaines disposent des pleines compétences dans des domaines traditionnellement liés à l'orientation et ont mis en place leurs propres services d'orientation. La situation est diversifiée au point de rendre nécessaire, pour comprendre comment se présente l'orientation en Espagne, une distinction entre les innombrables instances qui en sont responsables.

Administrations chargées des services et programmes d'orientation

- a) Les services les plus structurés sont ceux qui dépendent du **Ministère ou des Consejerías de l'éducation**; pour cette raison, ce rapport les présente de manière assez détaillée.

La page suivante résume et illustre la situation pour les Communautés autonomes disposant de pleines compétences en matière d'éducation.

COMPÉTENCE	Dénomination/sigle	TUTELLE	LEGISLATION	DEPENDANCE	ACCES
ANDALOUSIE	Equipes de Promotion et Orientation éducative (EPOE)	Consejería Education et Science	* D 23.11.83 (BOJA 03.12.83) * O 25.11.83 * O.24.02.88 (BOJA 26.04.88)	* Organique: Dir. Gén. Promotion Education * Fonctionnelle: Inspection scolaire	Concours: Lic. Pédagogie ou psychologie ou Ass. Social/ Expérience de l'enseignement, de l'orientation ou de la rénovation pédagogique
CANARIES	Equipes psycho-pédagogiques (EP)	Consejería Education	* D 24.10.86	* Organique: Dir. Gén. Promotion Education * Fonctionnelle: Inspection scolaire	Concours: Lic. Pédagogie ou psychologie/Enseignant dans le primaire
CATALOGNE	Equipes d'Evaluation et Orientation psychopédagogique (EAP)	Département de l'Enseignement	* O 25.05.83 (DOG 13.07.83) * Rés. Dir. Gén. Ens. Primaire 31.07.84 * O 01.03.90 (DOG 12.03.90)	* Organique: Dir. Gén. Gestion et innovation pédagogique	Concours: Lic. Pédagogie ou psychologie/Enseignant fonctionnaire comptant trois années de service ou réussir le cours post-universitaire d'EAP
GALICE	Equipes psycho-pédagogiques de soutien (EPA)	Consejería Education	* O 08.08.85 (DOG 03.09.85) * Rés. Dir. Gén. Ens. Primaire 21 et 26.08.1986 (DOG 23.09.86)	* Organique: Dir. Gén. Primaire * Fonctionnelle: Inspection scolaire	Concours: Lic. Pédagogie ou psychologie ou autre/Enseignant fonctionnaire comptant trois années de service
Ministère de l'Education et des Sciences	Equipes interdisciplinaires de secteur (EIS)	Ministère de l'Education et des Sciences	* O 09.09.82 (BOE 15.09.82) * D 06.03.85 (BOE 13.05.85) * O 22.03.88 (BOE 29.03.88) * O 04.04.88 (BOE 08.04.88)	* Organique: Dir. Gén. Rénovation pédagogique * Fonctionnelle: Inspection scolaire	Tests d'admission et concours: Lic. pédagogie ou psychologie/ Expérience de l'enseignement
NAVARRÉ	Equipes d'Orientation psychopédagogique (EOP)	Département de l'Education, de la Culture et des Sports	* D 31.09.90	* Organique: Dir. Gén. de l'Education * Fonctionnelle: Section Promotion de l'Education	Concours libre pour Licenciés en pédagogie ou psychologie et restreint pour les fonctionnaires de l'administration judiciaire
PAYS BASQUE	Centres d'Orientation pédagogique (COP)	Consejería de l'Education, des Universités et de la Recherche	* D 14.06.88 (BOVP 24.06.88) * O.27.06.88 (BOVP 08.07.88)	* Organique: Dir. Rénovation pédagogique * Fonctionnelle: Inspection scolaire	Concours: fonctionnaires enseignants non universitaire
VALENCE	Services psycho-pédagogiques scolaires (EPOE)	Consejería de la Culture, de l'Education et des Sciences	* D 10.02.84 (DOGV 10.01.85) * O.13.05.85 * D 18.05.89 * O.03.05.89 (DOGV 30.05.89)	* Organique: Direction générale * Fonctionnelle: Inspection scolaire	Concours: Lic. pédagogie ou psychologie/ Enseignant comptant deux années de service

D = Décret
O = Arrêté



- b) A ces services d'orientation, il faut ajouter ceux qui dépendent d'autres ministères ou *Consejerías*, notamment de l'emploi, des affaires sociales, et qui ne se résument pas à l'"Institut national de l'emploi" (INEM), qui est cependant l'institution la plus vaste et disposant des plus grands moyens. Nous reparlerons plus loin de l'INEM et de sa transformation prévisible.

En général, l'offre de formation de ces entités n'est pas aussi structurée que les services mentionnés ci-dessus, et elle tend à s'organiser autour de programmes ponctuels d'intervention si nombreux qu'il est impossible de les présenter ici en détail.

Ces programmes s'adressent pour l'essentiel aux jeunes et aux adultes et visent principalement à leur faire prendre conscience de leur potentiel de développement personnel et professionnel comme outil de leur intégration et promotion sociale et professionnelle. Il est facile d'imaginer que l'information socio-professionnelle y occupe une place de choix.

Par ailleurs, quelques ministères ou *Consejerías* de la santé et de la justice gèrent des activités d'orientation psychopédagogique qui, bien que non directement liées à l'objet de notre étude, complètent l'action des autres services que nous avons mentionnés.

A côté des "Centres de diagnostic psychologique" qui relevaient des anciennes *Jefaturas Provinciales de Sanidad*, se développe un nombre croissant de services dépendant de la Justice, dans le cadre de centres pénitentiaire ou de tribunaux des mineurs, et encore celui d'institutions connexes qui déploient des activités d'orientation et/ou réadaptation pour des inadaptés sociaux.

- c) En même temps, les activités et programmes des *Diputaciones* (l'administration provinciale) et des municipalités couvrent d'autres domaines de l'orientation. Pionnières en matière d'orientation, elles sont souvent soutenues par le Fonds social européen, ce qui leur a parfois permis de renouer avec leur tradition déjà ancienne et parfois de lancer des projets qui répondent à la nécessité d'agir dans l'environnement habituel des usagers et sur les niveaux les plus proches de leurs besoins.

Perspectives d'avenir

Pour assurer l'avenir des services et programmes d'orientation, l'Espagne doit résoudre deux problèmes principaux: d'une part, éviter la multiplication des critères de mise en oeuvre et la dispersion des ressources humaines et matérielles, d'autre part, satisfaire dans une approche globale les principaux besoins décelés en matière d'orientation.

Le premier doit être résolu d'urgence, afin d'éviter le chevauchement des activités, fréquent actuellement au sein d'une même communauté régionale, voire d'une municipalité, comme c'est le cas à Barcelone, Madrid, valence, etc.

En même temps, plus les services d'orientation sont autonomes, plus il est nécessaire que des instances supra-locales et régionales canalisent les efforts et les ressources tout en dynamisant la communication entre les différents groupes qui interviennent.

C'est ainsi que pourraient être comblées certaines lacunes constatées dans le domaine de l'orientation, qui représentent le second grand problème.

Par exemple, il est symptomatique que l'orientation ignore certains groupes, comme les étudiants universitaires, alors que les efforts de la majorité des services se concentrent sur la dernière année de l'enseignement primaire (EGB).

5.B - DE L'"ACCORD ECONOMIQUE ET SOCIAL" (21)
AU "PACTE SOCIAL DE PROGRES" (22)

Peu après la signature en 1984 de l'Accord économique et social par le Gouvernement, l'Union Générale des Travailleurs (UGT) et la Confédération Espagnole des Organisations Patronales (CEOE), le Directeur général de l'"Institut nationale de l'emploi" (INEM), Pedro Montero, décrivait, dans le Bulletin "Formation professionnelle" du CEDEFOP (23), l'avenir de cette institution dans les termes suivants:

- * "L'INEM se trouve en plein processus de changement".
 - * "La mise en place d'une nouvelle structure qui permette à l'INEM d'adapter les ressources aux besoins du système productif et du marché du travail s'impose de toute urgence."
 - * Il concevait cette nouvelle structure de l'INEM comme un organisme autonome, un service public de l'emploi intégré et décentralisé au niveau local.
 - * Service intégré, l'INEM permettrait "une meilleure articulation de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle avec les programmes de l'emploi".
 - * Selon le Directeur, il est nécessaire de décentraliser "les services que fournit l'INEM dans le domaine de l'orientation, de la formation, du placement (qui) ne pourront être efficaces que s'ils se situent le plus près possible des demandeurs, c'est-à-dire auprès des employeurs et des travailleurs". Ceci implique un certain degré de décentralisation territoriale des bureaux de l'INEM.
- Au début des années 90, ce changement annoncé n'est toujours pas intervenu et le gouvernement a repris la plupart de ces idées pour les réformes structurelles proposées récemment dans le Pacte Social de Progrès" (1991), dont les éléments-clés sont:
- * "Une meilleure coordination entre les ministères de l'éducation et de l'emploi pour saisir les occasions qui se présentent dans le cadre législatif (de la LOGSE)".
 - * "La décentralisation de la conception et mise en oeuvre des programmes (de formation professionnelle) afin de rapprocher l'offre et la demande des entreprises de la zone".
 - * "La mise en oeuvre de ces réformes suppose une adaptation de l'Institut national de l'emploi".

En résumé, et pour ce qui a trait à l'objet de cette étude, le gouvernement espagnol propose: a) la décentralisation de l'INEM et de la formation professionnelle; b) l'obligation pour les chômeurs de suivre une formation professionnelle pour percevoir leurs indemnités d'assurance-chômage; c) l'investissement dans la formation professionnelle, la recherche et le développement.

Le gouvernement vient de publier la proposition du Pacte Social au moment où nous rédigeons ce rapport, et il est donc peut-être prématuré de se prononcer sur son opportunité et ses chances de succès. Sur le premier point, le Fonds monétaire international (FMI) vient de porter un jugement favorable (24), alors que sur le second, il n'y a pas d'identité de vues entre les employeurs, les syndicats et les partis d'opposition, qui, tout en approuvant le fait de négocier, ne partagent pas les propositions contenues dans le "Pacte".

Quel que soit l'accord final sur lequel on débouchera, tous les partenaires sociaux et la société espagnole en général estiment qu'il est urgent de réformer en profondeur l'INEM, de sorte qu'il cesse d'être un "bureau du chômage" pour devenir un ensemble de "bureaux de gestion" coordonnant les domaines de l'emploi, de l'orientation professionnelle et les différents services qui lui sont confiés.

C'est sur le plan de l'orientation professionnelle que l'on espère les changements les plus profonds, qui devraient permettre à l'INEM de jouer un rôle comparable à celui des instances de l'emploi des autres pays de la Communauté et mieux réparti entre les délégations provinciales.

Pour ces services d'orientation, le grand défi consiste à passer du traitement à posteriori des problèmes à leur prévention et à devenir promoteur du développement de l'emploi, ce qui sera plus efficace et permettra également d'économiser de grandes ressources humaines et matérielles.

Pour relever ce défi, il faudra en premier lieu obtenir que les bureaux de l'INEM soient des bureaux d'emploi plutôt que de chômage, ce qui exigera un grand effort d'imagination et une attitude volontariste plutôt que simplement "réactive".

**5.C - DE L'UNIFORMITE DES ETUDES UNIVERSITAIRES A LA LOI
ORGANIQUE DE REFORME UNIVERSITAIRE (LRU) (25)**

Par la promulgation de cette loi en 1983, l'Espagne s'est engagée dans un processus de réforme et de modernisation de l'enseignement universitaire que souligne clairement son préambule:

"L'intégration prévisible de l'Espagne dans le monde universitaire européen exigera une plus grande mobilité des enseignants espagnols et étrangers et la mise en place d'un contexte institutionnel qui permettra de relever ce défi grâce à l'adaptation des plans d'étude et la flexibilisation des diplômes proposés sur le marché de l'emploi".

Les objectifs de la réforme

Quatre objectifs fondamentaux caractérisent cette modernisation et cette réforme (26):

- a) Moderniser les enseignements et les connaissances dispensés par les universités espagnoles, en intégrant ceux qu'exige l'évolution de la culture, des sciences et des techniques et en facilitant la formation interdisciplinaire grâce à l'inclusion dans les programmes universitaires d'enseignements pratiques (langues vivantes, informatique, etc.) qui doivent aujourd'hui faire partie du bagage intellectuel de tout universitaire.
- b) Rendre plus souples les enseignements dispensés, de sorte que le caractère national des diplômes universitaires, reconnu à l'article 149.1.30 de la Constitution espagnole, respecte l'autonomie des universités et les intérêts des étudiants. Ainsi, les plans d'étude menant à un même diplôme devraient pouvoir varier d'une université à l'autre, comme d'ailleurs, au sein d'une même université, les curriculums des étudiants conduisant à l'obtention d'un même diplôme officiel, ce qui devrait étendre le choix des enseignements que suivront les étudiants.
- c) Resserrer les liens entre l'université et la société en rapprochant les enseignements des besoins de la société. Outre la flexibilité des plans d'étude, l'organisation de l'enseignement par cycles permettant une alternance entre les études et le travail, devrait permettre de réaliser cet objectif, comme par ailleurs la diversification des diplômes officiels et surtout des spécialisations qui pourront être proposées librement par les universités.

- d) Adapter le système de l'enseignement supérieur aux exigences découlant des Directives communautaires (générales et modules de base de trois ans pour la préparation initiale à la vie professionnelle), et homologuer et harmoniser les diplômes, cycles et programmes avec ceux des pays plus avancés.

La transformation de l'université espagnole

La poursuite de ces objectifs va entraîner des changements importants dans l'université espagnole au cours de la dernière décennie de ce siècle et de la première du siècle prochain:

- > Les **diplômes officiels**, valables sur l'ensemble du territoire, coexisteront avec les **diplômes propres** à chaque université.
- > L'enseignement sera réparti sur deux cycles, dont le **premier** conduira en trois ans (27) au titre de Diplomado, et le **second**, d'une durée de deux ans, au titre de Licenciado - dans la mesure où les exigences académiques et/ou les directives de la CEE (28) le permettront.
- > Les étudiants pourront **organiser librement leurs études**, en s'inscrivant aux cours de leur choix en fonction du temps d'études disponible (29) puisque l'enseignement sera dispensé par cycle et non par cours académiques.
- > L'introduction de "**crédits**" comme "unités de compte" des enseignements permettra l'élaboration de plans d'études homogènes et la reconnaissance des cours suivis dans des filières et universités différentes.
- > Les plans d'étude distingueront entre trois types de matières:
 - Celles qui feront partie d'un **tronc commun** et représenteront les contenus homogènes minima correspondant à un même diplôme officiel valable sur l'ensemble du territoire. Elles devront représenter au cours du premier cycle au moins 30 % des heures de cours et 25 % au cours du second cycle.
 - Celles qui seront **définies par chaque université**: elles seront soit a) "**obligatoires**" pour l'étudiant de cette université, soit b) "**optionnelles**", au choix de l'étudiant dans le cadre du plan d'études fixé par l'université.

- Celles qui seront choisies librement par l'étudiant: 10 % au moins des heures prévues par un plan d'études seront réservées aux cours que l'étudiant choisira librement parmi celles qui figurent au "catalogue général" de l'université.

Les services d'orientation scolaire et professionnelle

L'université espagnole s'est engagée dans une réforme et modernisation en l'absence quasi totale d'une tradition de l'orientation universitaire. "des expériences plus ou moins prometteuses telles que celles des COIE ne se sont pas généralisées et, sauf exception, l'existence d'un COIE au sein d'une université n'a guère représenté davantage qu'un rapprochement entre les étudiants et le bureau d'emploi de l'INEM" (Rodriguez Espinar, 1990, p. 112) (31).

Les "centres d'orientation et d'information sur l'emploi" (COIE) - créés comme centres collaborateurs de l'INEM pour orienter, informer, prospecter et faciliter le placement des diplômés de l'université - ne sont pas parvenus depuis la signature des premières conventions de coopération en 1977, ni à s'implanter dans toutes les universités (32), ni à couvrir les besoins les plus importants des étudiants espagnols sur le plan de l'information, de l'orientation et de l'assistance.

C'est du moins ce que semblent penser les quelque 4000 étudiants de diverses universités qui ont été interrogés sur ce point et qui ne voient pas vraiment de différences entre les universités qui disposent d'un COIE et celles qui n'en disposent pas (Company, 1988 et autres sources) (33).



Tableau: Les besoins d'information et d'orientation universitaire en Espagne

Besoins d'information/orientation	% Elèves	Période (*)
Lors de l'inscription	85	Début
Sur l'évaluation et les examens	55	Pendant
Pour le choix des études	55	Début
Sur les professions/emplois	45	Début/Pendant
Sur les problèmes universitaires divers	40	Début/Pendant
Sur la recherche d'emploi	40	Totale
Sur les problèmes socio-psychologiques	4	Début/Pendant
Aide obtenue		Agent (**)
Pour les questions administratives	55	Personnel admin.
Pour le choix des cours/études	45	Professeur
Sur les professions/emplois	25	Professeur
Pour les problèmes universitaires	25	Professeur
Pour la recherche d'emploi	15	Professeur
Pour les problèmes socio-psychologiques	4	Orienteur/Prof.
Degré de satisfaction pour l'aide obtenue	Echelle de 1 à 4	
Pour les questions administratives	2.3	
Pour le choix des cours/études	2.0	
Sur les professions/emplois	1.7	
Pour les problèmes universitaires	1.6	
Pour la recherche d'emploi	1.5	
Pour les problèmes socio-psychologiques	1.3	

(*) Au début des études, pendant les études, à la fin des études
 (**) L'agent mentionné est celui qui est intervenu le plus souvent

Ces chiffres semblent contredits par ceux que fournit une autre étude réalisée un peu plus tard par la même équipe de chercheurs (Rodriguez Moreno et De La Torre, 1989) (34), qui analyse les services offerts par les COIE.

Tableau: Services fournis par les COIE en pourcentage

<u>Services fournis</u>	<u>Pourcentage</u>
Orientation académique sur les procédures administratives, les inscriptions	56
Information sur les bourses, les aides, la reconnaissance des acquis	69
Information académique au début et/ou lors du changement de cycle	62
Information sur le monde du travail et les professions	81
Orientation sur les stratégies de recherche d'emploi	50

Perspectives d'avenir

Dans cette situation, on peut estimer que la réforme en cours du système universitaire représente deux grands défis. Le premier a trait à l'institutionnalisation des services d'orientation, l'autre au nouveau statut des orienteurs.

a) L'institutionnalisation des services d'orientation universitaires

Il est évident que pour réussir la réforme, notamment sur le plan de la flexibilisation, de l'adaptation à la Communauté européenne et des liens entre l'université et la société, il faudra mettre en place des services d'orientation capables de satisfaire les principaux besoins découlant de: a) la possibilité de choisir parmi un nombre plus important de matières, les systèmes de crédit, les nouvelles possibilités de reconnaissance des acquis, etc., b) la mobilité des étudiants en Europe, c) les problèmes sociaux et d'emploi actuels, qui accentuent les phénomènes typiques des périodes de transition et la nécessité pour les étudiants de posséder des compétences personnelles nouvelles pour faire face à leur avenir professionnel.

Les premiers projets qui visent à aborder tout ou partie de ces problèmes ont été lancés dans quelques universités, comme celle de Barcelone (Echeverria et Rodriguez Espinar, 1989) (35), Madrid (Diaz Allué, 1989) (36), Séville (Alvarez et Bonilla, 1991) (37) et Valence (Rivas et Ardit, 1985; Rocabert et al. 1990) (38 et 39).

Il s'agit dans la plupart des cas de projets expérimentaux ou en cours d'évaluation par les instances dirigeantes des universités, mais tout semble indiquer que si celles-ci s'efforcent de répondre positivement aux nouvelles exigences imposées par la Loi de réforme de l'université, l'Espagne pourra enfin institutionnaliser sur une base solide les services d'orientation universitaire.

b) Les nouveaux diplômes: la formation initiale des orienteurs

L'un des nouveaux diplômes qui devrait naître de la réforme (40) sanctionne la formation initiale des orienteurs et a suscité une vive polémique entre les pédagogues et les psychologues, qui s'étalait même dans la presse non spécialisée, surtout au cours de la seconde moitié de 1991.

Jusqu'alors, on s'efforçait de regrouper (41) les secteurs des connaissances générales et spécialisées généralement demandées aux professionnels qui interviennent dans les activités les plus communes des services psychopédagogiques espagnols,

décrits dans les pages qui précèdent, autour de la

LICENCE DE PSYCHOPEDAGOGIE (42)

Cette filière vise à former des spécialistes dans les domaines suivants:

- * L'amélioration des processus d'enseignement-apprentissage
- * La prévention et le traitement des problèmes éducatifs
- * L'orientation scolaire et professionnelle
- * Le suivi des interventions éducatives en milieu scolaire et professionnel.

La polémique est née lorsque le Conseil des Universités (7 février 1991) a ouvert le débat sur la modification de ce diplôme, qui n'est pas achevé à l'heure où nous écrivons ce rapport.

Il est impossible de savoir à quoi ressemblera le nouveau diplôme, qui visait à regrouper deux formations apparemment diverses et conduisant à des professions similaires.

5.D - DE LA LOI GENERALE SUR L'EDUCATION (LG3) (43)
A LA LOI ORGANIQUE D'ORGANISATION GENERALE
DU SYSTEME EDUCATIF (LOGSE) (44)

Vingt ans après l'adoption de ces lois, on peut constater qu'elles ont induit une évolution de l'orientation, notamment autour des deux articles suivants:

"...Les élèves...auront...droit..." à une orientation scolaire et professionnelle pendant toute leur scolarité, qui s'intéressera à leurs problèmes personnels d'apprentissage et les aidera dans la phase finale à choisir leurs études et leur activité professionnelle
- article 125.2 LGE -
(C'est nous qui soulignons)

3Les administrations scolaires assureront l'orientation scolaire, psychopédagogique et professionnelle, notamment sur les différentes options éducatives et la transition de l'école à la vie active, en accordant une attention particulière au dépassement des comportements sociaux discriminatoires qui influencent l'accès aux différentes études et professions. La coordination des activités d'orientation sera assurée par des professionnels adéquatement préparés"
- article 60.2 LOGSE -
(C'est nous qui soulignons)

La LGE établissait la possibilité d'exiger des Espagnols le respect des dispositions de la loi, tandis que la LOGSE les protégeait contre le risque d'un non-respect des dispositions légales.

Par ailleurs, alors que la première de ces lois traduit une conception nettement scolaire de l'orientation, la seconde envisage d'autres possibilités d'orientation.

Enfin, si la LGE impose un niveau de qualification plus élevé pour l'exercice de la profession d'orienteur, la LOGSE indique, de manière à vrai dire un peu vague, qu'ils doivent être des "professionnels adéquatement préparés".

Il s'agit peut-être de nuances, mais celles-ci ont toujours leur importance dans les textes de loi.

Les raisons du changement

Pour comprendre l'évolution intervenue entre ces deux textes, il faut prendre en compte, outre les changements socio-politiques, un certain nombre de nécessités inscrites dans la

réforme en cours du système éducatif non universitaire.

Personne n'ignore les problèmes qu'elle suscitera si l'Espagne ne parvient pas à mettre en place des programmes d'orientation qui aident les élèves à affronter et surmonter les situations complexes qui résultent de la nécessité de choisir en permanence parmi les filières et les options de formation prévues par la nouvelle organisation du système éducatif.

Dès le niveau de l'**enseignement secondaire obligatoire** (de 13 à 16 ans), la LOGSE établit une différenciation progressive des contenus et oblige les élèves à choisir parmi un certain nombre d'options qui occuperont une place croissante au cours de leur scolarité.

Pour suivre l'**enseignement secondaire non obligatoire** (17 - 18 ans), l'élève devra choisir entre le **baccalauréat** ou la **formation professionnelle** et leurs différentes filières.

Ainsi, s'il se décide pour le **baccalauréat**, il devra suivre, outre quatre ou cinq matières communes (45), trois matières à option dans la "modalidad" choisie au préalable (arts/sciences de la nature et de la santé/humanités et sciences sociales/technologie) (46), ainsi qu'une ou deux matières facultatives ("opciones") qui pourront comporter une phase de formation pratique en dehors de l'école.

S'il se décide pour la **formation professionnelle spécifique**, il devra suivre des cycles de formation organisés en modules et de durée variable, constitués de domaines de connaissances théoriques et pratiques divers en fonction des domaines professionnels.

L'une des principales caractéristiques de la réforme de la formation professionnelle est son organisation en modules professionnels, et donc le remplacement d'une structure unique par des structures flexibles adaptées aux besoins de chaque profession.

Ces modules professionnels se composent de deux blocs de formation: l'un se déroule à l'école, l'autre en entreprise, sur la base d'un accord conclu avec celle-ci. Leur durée est variable en fonction du niveau de qualification visé et leur structure est différente de celle de l'enseignement scolaire traditionnel.

La loi prévoit deux niveaux de modules, conformément à la législation européenne: le **Niveau 2**: Formation spécifique de niveau moyen, et le **Niveau 3**: Formation spécifique de niveau supérieur. Les programmes de **Niveau 1** correspondent à la formation générale et s'adressent aux élèves qui n'atteignent pas le niveau de fin d'études de l'enseignement secondaire obligatoire. Il s'agit en fait de programmes spécifiques de

garantie sociale qui visent à leur dispenser une formation générale et professionnelle de base pour leur permettre de s'insérer dans la vie active ou de reprendre des études dans les différentes filières réglementées par la loi, et essentiellement la formation professionnelle spécifique.

Perspectives d'avenir

Il est facile de constater que les changements induits par la LOGSE ont principalement trait pour les niveaux que nous venons de décrire à la flexibilité et par conséquent à la nécessité de transformer les activités d'orientation en une pièce maîtresse du système éducatif espagnol.

C'est ainsi que semble l'entendre le ministre de l'éducation et des sciences qui, dans sa "Proposition de débat" (47) a envisagé un nouveau système institutionnel pour les divers niveaux d'intervention:

- * "Professionnels experts" du réseau sectorialisé des **équipes psychopédagogiques de soutien**.

- * "Spécialistes" ayant suivi une formation en psychopédagogie chargés de la coordination du **département d'orientation** de chaque école (responsable ou directeur).

- * Tous les autres spécialistes de l'éducation, et plus particulièrement ... les "professeurs-tuteurs".

Cette proposition vise à rendre l'orientation permanente (art. 18.2.a) pendant la scolarité obligatoire et à y faire participer davantage de personnes et d'institutions (art. 18.2.b) en considérant l'individu comme un sujet actif du processus d'orientation (art. 18.2.d).

Cette même approche a été retenue (48) dans la proposition du ministre de l'éducation relative à l'organisation et au fonctionnement des services d'orientation et d'intervention psychopédagogique qui envisage trois niveaux:

- 1) Les fonctions premières d'orientation s'exercent dans la pratique éducative et la fonction de tuteur et d'orienteur fait partie intégrante de celle d'enseignant; elle est donc confiée à chaque enseignant, ce qui n'empêche qu'elle puisse l'être de manière plus explicite et officielle au **professeur-tuteur**. L'orientation constitue un élément de l'offre institutionnelle du système éducatif.

- 2) En fonction de l'analyse des problèmes particuliers que peut rencontrer l'enseignement, et donc l'orientation, il peut devenir nécessaire d'acquérir une qualification spécialisée pour certaines activités d'orientation et d'intervention psychopédagogique ciblées, une qualification qui ne peut être

demandée à l'enseignant ordinaire, mais que l'école, dans bien des cas, pourra offrir si elle y consacre les ressources humaines et matérielles nécessaires. L'une des voies qu'elle peut suivre consiste à créer des **unités ou départements d'orientation** coordonnés par un **enseignant spécialement qualifié**.

3) Malgré tous leurs investissements et la qualification de leurs enseignants, les écoles peuvent se heurter à des problèmes qui exigent l'intervention d'une équipe ou d'un service de **secteur spécialisé, dûment préparé et compétent**. Il s'agit essentiellement de besoins d'assistance et d'évaluation des enseignants, d'orientation des élèves lors du passage d'une étape de la vie scolaire à une autre ou d'une école à une autre, ainsi que d'intervention psychopédagogique lorsque se présentent des difficultés et problèmes d'apprentissage très complexes et particuliers. Ce sont les **équipes interdisciplinaires** de soutien à l'école qui interviendront alors. Leurs fonctions se superposent parfois à celles des professeurs-orienteurs et des départements d'orientation de l'école, mais les membres de ces équipes possèdent un degré de spécialisation plus élevé et une vision des problèmes plus vaste, leur horizon étant celui du secteur, et non de l'école". (pp. 17 et 18. C'est nous qui soulignons).

NOTES

- 1) Loi organique 11/1983 (BOE 25.10.1983)
- 2) Décret royal 1497/1987 (BOE 14.12.1987)
- 3) Loi organique 1/1990 (BOE 04.10.1990)
- 4) Ministère de l'éducation et des science (MEC): La Orientación Educativa y la Intervención Psicopedagógica, Madrid (1990)
- 5) Décret ministériel du 25.02.1988 (BOE 03.03.1988)
Décret ministériel du 28.03.1989 (BOE 07.04.1989)
Décret ministériel du 19.02.1990 (BOE 27.02.1990)
Décret ministériel du 21.03.1991 (BOE 27.03.1991)
- 6) BOPV 28.03.1990
- 7) Instituto Profesional de Inválidos del trabajo de Carabanchel, Instituto Nacional de Psicotecnia de Madrid et Museu Social de Barcelone. Ce dernier, créé en 1908, s'est transformé en 1913 en Secretariat d'Aprenentatge (1914) en vue d'"orienter les jeunes pour le choix de leurs professions" (article 2), puis, en 1918, en Institut d'Orientació Professional, et enfin en Institut Psicotècnic de la Generalitat de Catalunya. A côté de ses activités d'orientation et de sélection professionnelle, il entretenait une section de psychopédagogie qui travaillait selon les critères de rénovation pédagogique de l'époque.
- 8) Entre autres: M. Rodrigo, P. Roselló, J. Mallart, L. Trias de Bes, E. Mira et J. Xirgau... Ces deux derniers ont fondé la "Revista de Psicologia y Pedagogía", et J. Xirgau - titulaire de la chaire de philosophie de l'Université de Barcelone - a fait entrer la psychopédagogie à l'université, où elle s'est maintenue jusqu'à nos jours.
- 9) Revista de Pedagogía (1922) fondée par L. Luzuriaga comme outil de rénovation péagogique, et Revista de Psicologia y Pedagogía (1933) dont l'objectif était de "recueillir ce qui se produit dans notre pays dans les domaines de la psychologie et de l'éducation" (Vol. I, n° 1)
- 10) "Systematic Vocational guidance was not organized in Spain until the Institut d'Orientació Professional of Barcelona developped in 1920 out of an apprentice bureau established in 1915... The developpement of vocational guidance since 1921 has followed closely the policies and activities of the central office, the Barcelona institute. Branch offices are established in the smaller towns of

Catalonia upon petition of the Barcelona office, by the municipal authorities and "employers" and "workers" associations or a public utility society..." J.M. Brewer (1942): **History of Vocational Guidance**, New-York: Harper and Brothers Publishers (pp. 225-226)

- 11) En 1949 a été créée la **Sociedad Española de Pedagogía**, en 1952, la **Sociedad Española de Psicología**.
- 12) Décret du 07.07.1944 (BOE 04.08.1944)
- 13) Arrêté du 20.08.1954 (BOE 27.08.1954)
- 14) Arrêté du 12.08.1968 (BOE 27.08.1968)
- 14) Arrêté du 27.09.1968 (BOE 05.10.1968)
- 16) Loi organique 14/1970 du 04.08.0970 (BOE 06.08.1970)
- 17) COLL, C. (1989): **Psicología académica y Psicología profesional en el campo de la educación. Anuario de Psicología 41 (51-73)**
- 18) Dans les universités qui ne dispensent pas la spécialisation de "pédagogie thérapeutique".
- 19) RYAN, T.A. (1978): **Systems models for Counselor Supervision**, Washington: A.P.G.A.
- 20) COLL, C. (1989): **Psicología académica y Psicología profesional en el campo de la educación. Anuario de Psicología 41 (p. 55)**
- 21) Ministère du travail et de la sécurité sociale (1985): **Acuerdo económico y Social**, Madrid
- 22) Le gouvernement espagnol a remis la première proposition aux groupes parlementaires le 12 juin 1991. Cf. "EL PAIS" des 13 et 14 juin 1991 (pp. 60-61 et 62)
- 23) MONTERO, P. (1986): **Du PPO à l'INEM: Evolution du cadre juridique, système organisationnel et structure**
- 24) Cf. "LA VANGUARDIA" du 22.06.1991 (pp. 59-60)
- 25) Loi organique 11/1983 (BOE du 25.08.1983)
- 26) MEC (1987): **la reforma de las enseñanzas universitarias**. Madrid: Ministère de l'éducation et des sciences/Conseil des universités
- 27) Deux exceptionnellement

- 28) Par exemple, les études de médecine continueront à durer six ans.
- 29) Aucune limite n'est prévue à la possibilité de suivre un enseignement à temps partiel, sauf dans les rares filières pour lesquelles les directives communautaires ne le permettent pas (p.ex. médecine, médecine dentaire)
- 30) Soit dix heures de cours théoriques et pratiques
- 31) RODRIGUEZ ESPINAR, S. (1990): Problemática y tendencias de la Orientación Universitaria. In: AEOEP: **La reforma educativa: un reto para la Orientación**. Valencia: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional (pp. 107-122)
- 32) A l'université de Alcalá de Henares, Cordoue, Grenade, Malaga, Madrid (Autonome, Complutense et Polytechnique), Murcia, Saint Jaques de Compostelle, Séville et Valence (Polytechnique).
- 33) COMPANY, F.; DONOSO, T.; ECHEVERRIA, B.; MARIN, M.A.; RODRIGUEZ ESPINAR, S.; DE LA TORRE, S. (1988): **Résultats de l'enquête sur les "Besoins d'information et d'orientation universitaire en Espagne"**. Rapport présenté lors de la IIIe Conférence européenne sur l'orientation universitaire. Delfos: Forum européen d'orientation universitaire (FEDORA)
- 34) RODRIGUEZ MORENO, M.L. et DE LA TORRE, S. (1989): **résultats du questionnaire sur les "Services d'information et d'orientation universitaire et professionnelle dans les universités espagnoles"**. Rapport présenté au Ier Symposium sur l'orientation universitaire et professionnelle à l'université. Barcelone: Universidad de Barcelona, Generalitat de Catalunya et Forum européen d'orientation universitaire (FEDORA)
- 35) ECHEVERRIA, B. et RODRIGUEZ ESPINAR, S. (1989): **Proyecto del Centro de Orientación Académica y Profesional (COAP)**. Barcelone: Universidad de Barcelona
- 36) DIAZ ALLUE, M.T. (1989): **La orientación universitaria ante la problemática académica y profesional**. Madrid: Narcea
- 37) ALVAREZ, V. ET BONILLA, G. (1990): Programa de Orientación al COU para el distrito universitario de Sevilla. In: AEOEP: **La reforma educativa: un reto para la Orientación**. Valencia: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional (pp. 300-307)

- 38) RIVAS, F. ET ARDIT, I. (1985): Programa de Asesoramiento universitario (PAU-84): Análisis y Evaluación de una experiencia en la Universidad de Valencia. **Revista de Educación**, 227 (pp. 171-199)
- 39) ROCAVERT, E. et al. (1990): Asesoramiento vocacional: Análisis de una experiencia. Servicio de Asesoramiento Universitario (SAU). In: AEOEP: **La reforma educativa: un reto para la Orientación**. Valencia: Asociación Española para la Orientación Escolar y Profesional (pp. 326-332)
- 40) Décret royal 1497/1987 (BOE du 14.12.1987)
- 41) Cf. Réunion d'experts en formation d'orienteurs et pédagogues thérapeutes: 1988, Iguelo (San Sebastian, 23 -25 mars), Murcia (24-26 mars), UNED (16 juin, 15 et 21 septembre), Congrès de pédagogie (Alicante, 30 octobre)
- 42) Diplôme de second cycle (durée: deux ans) que peuvent obtenir ceux qui ont suivi des cours universitaires dans des disciplines voisines à condition de suivre les matières du tronc commun pour lesquelles ils n'ont pas réussi l'examen du premier cycle.
- 43) Loi organique 14/1970 du 04.08.1970 (BOE du 06.08.1970)
- 44) Loi organique 1/1990 du 03.10.1990 (BOE du 04.10.1990)
- 45) La cinquième matière dans les Communautés ayant leur propre langue officielle
- 46) La loi établit que "Le gouvernement, après consultation des Communautés autonomes, définira les matières de chaque spécialisation en les adaptant aux besoins de la société et du système éducatif" (article 27.6) et que "Le gouvernement, en accord avec les Communautés autonomes, pourra définir de nouvelles spécialisations pour le baccalauréat et modifier celles qui sont définies dans cette loi" (article 27.7).
- 47) MEC (1987) **Projet de réforme de l'enseignement. Proposition pour débat**. Madrid: Ministère de l'éducation et des sciences
- 48) MEC (1990) **La Orientación educativa y la intervención psicopedagógica**. Madrid: Ministère de l'éducation et des sciences

Profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle au Grand-Duché de Luxembourg

Etude menée pour le CEDEFOP

Büro für Sozialplanung
Jensen und Kappenstein
Trèves



TABLE DES MATIERES

1. INTRODUCTION	139
2. STRUCTURES	141
2.1. Services	141
2.2. Cadre législatif et organisationnel	141
2.2.1. Le marché du travail	141
2.2.2. Les institutions d'orientation et de conseil	142
2.2.2.1. <i>Le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi</i>	142
2.2.2.2. <i>Les services d'orientation scolaire et professionnelle du Ministère de l'Education Nationale</i>	144
A) Le Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires (CPOS)	144
B) Les Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS)	144
C) L'Action Locale pour Jeunes (ALJ)	145
2.3. Autres approches d'intervention	146
2.3.1. Les conseillers à l'apprentissage	146
2.3.2. Formation professionnelle et mesures d'insertion	146
2.3.3. Mesures pour enfants et travailleurs handicapés	147
3. ACTIVITES	149
3.1. Vue d'ensemble	149
3.2. Commentaire	150
3.2.1. Les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle	150
3.2.2. Les psychologues et professeurs d'orientation du CPOS et	151
3.2.3. Educateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ	154
3.3. Profils détaillés	155
3.3.1. Les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle	155
3.3.2. Profils d'activité du CPOS et des SPOS	158
A) Les psychologues	159
B) Les professeurs d'orientation des équipes de SPOS	162
C) Le conseiller d'orientation pour étudiants	165
3.3.3. Les éducateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ	166
4. FORMATION ET QUALIFICATIONS	170
4.1. Vue d'ensemble	170
4.2. Commentaire	170
4.2.1. Les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle	170
4.2.2. Les psychologues des SPOS et du CPOS	172
4.2.3. Les professeurs d'orientation des SPOS	174
4.2.4. Les pédagogues, éducateurs et professeurs d'orientation de l'ALJ	175
4.3. Profils détaillés	175
5. TENDANCES	176
5.1. Le marché du travail	176
5.2. Le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi	176
5.3. Le CPOS et les SPOS	178
5.4. L'ALJ	179
5.5. Conclusion	180
6. BIBLIOGRAPHIE	182
7. ANNEXES	183
7.1. Liste des personnes interrogées	183
7.2. Informations sur l'étude "Profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle"	184
7.3. Stages des psychologues au Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires	191
7.4. Mouvements frontaliers dans la grande région	195

1. INTRODUCTION

La présente étude a pour objet de décrire et d'analyser les profils professionnels des conseillers d'orientation professionnelle au Luxembourg. Elle le fait dans quatre optiques différentes, dont chacune fait l'objet de l'un des chapitres suivants:

2. Structures

3. Activités

4. Formation et qualifications

5. Tendances

Le chapitre 2 fournit une vue d'ensemble et une description du cadre législatif et organisationnel dans lequel les conseillers d'orientation professionnelle travaillent et les prestations d'orientation sont fournies.

Le chapitre 3 fournit un panorama des différentes activités des conseillers d'orientation professionnelle, des psychologues, des éducateurs et des professeurs d'orientation. En premier lieu, il fournit une description assez générale des fonctions, tâches et objectifs programmatiques des différents services d'orientation. En second lieu, il présente des profils détaillés des rôles, tâches, situations d'orientation et groupes cibles de ces postes.

Le chapitre 4 fournit un aperçu des niveaux et des critères de formation et de qualifications des différents postes dans les services d'orientation du Luxembourg, avec pour objectif de mettre en rapport la nature, la structure et le contenu de la formation avec les activités présentées au chapitre 3.

Enfin, le chapitre 5 examine les tendances majeures des services d'orientation professionnelle au niveau de leur structure administrative et de l'évolution du marché du travail, de leurs méthodes d'orientation et des programmes pilotes, et de leurs qualifications et de leur orientation.

Nous prenons pour fil directeur de notre étude les trois grandes tendances observées dans un rapport antérieur sur les services d'orientation scolaire et professionnelle rédigé par A.G. Watts et al. (1988, p. 97-100):

premièrement, l'orientation est conçue comme un processus permanent et prolongé qui débute très tôt à l'école, se poursuit pendant la période de transition de l'école à la vie adulte et professionnelle, et reste ouvert aux adultes par la suite;

deuxièmement, l'orientation opère une translation vers un modèle plus ouvertement professionnel;

troisièmement, le client du service d'orientation est de plus en plus considéré comme le centre de l'activité du processus d'orientation et non plus comme un récepteur passif.

Eu égard à la petite taille du Luxembourg, tous les services d'orientation sont étroitement reliés à un niveau micro-social. Ce rapport traite donc plus des structures micro-sociales que macro-sociales. En outre, le rapport doit être lu dans le contexte d'une situation caractérisée par le plein emploi et une demande excédentaire de main-d'œuvre. Dans ce contexte, la dimension européenne et transnationale présente un intérêt spécifique. Luxembourg, le plus petit état de la CEE, recourt dans une large mesure pour la formation et les qualifications de ses conseillers d'orientation professionnelle à des professeurs des pays voisins. En même temps, une considérable partie de sa main-d'œuvre est étrangère et est constituée de travailleurs frontaliers.

2. STRUCTURES

2.1. Services

Organisme d'orientation professionnelle	Tutelle administrative	Clientèle cible	Intitulé des postes	Effectifs
Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi (SOP)	Ministère du Travail	Jeunes de 14 à 16 ans désireux de commencer un apprentissage ou une formation; adultes en reconversion; demandeurs d'information en général	Psychologue (directeur) Conseillers d'orientation	1 6
Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires (CPOS)	Ministère de l'Education Nationale	Elèves et étudiants âgés de 12 à 25 ans	Directeur Psychologue Conseiller d'orientation	1 2 1
Service de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS)	Ministère de l'Education Nationale	Elèves et étudiants de 12 à 21 ans des écoles secondaires et secondaires techniques	Psychologues Professeurs d'orientation	26 58
Action Locale pour Jeunes (ALJ)	Ministère de l'Education Nationale	Elèves d'écoles complémentaires; jeunes défavorisés (de 14 à 18 ans) ayant du mal à trouver un emploi/un apprentissage	Pédagogues Educateurs Professeurs d'orientation	2 8 18

Le tableau ci-dessus présente les données essentielles des principaux organismes d'orientation professionnelle, décrits plus en détail au chapitre qui suit.

2.2. Cadre législatif et organisationnel

2.2.1. Le marché du travail

Pour une population de 374.900 habitants, la population active comptait en 1989 164.000 personnes réparties de la façon suivante sur les secteurs économiques:

agriculture	1.300	0,8 %
industrie et bâtiment	54.100	33,0 %
services	108.600	66,2 %

Pendant des années, le taux de chômage est constamment resté très faible: il était en 1990 de 1,3 % (2.060 chômeurs). La situation du marché du travail au Luxembourg a permis de mettre en place un service de conseil et d'orientation professionnelle qui constitue un réseau national de services s'adressant spécialement aux jeunes pendant leur période d'orientation. Le service offre une orientation pendant et après la période de formation professionnelle. Ceci revêt une importance particulière pour les jeunes

en difficulté et handicapés. Si les jeunes peuvent dans leur quasi-totalité être placés à leur sortie de l'école, les jeunes sans qualification ou mal qualifiés changent relativement souvent de place de formation ou d'emploi. Mis à part ce petit groupe de jeunes difficiles à placer, tous les jeunes qui quittent l'école n'ont guère de problèmes pour trouver un apprentissage, une formation ou un emploi.

2.2.2. Les institutions d'orientation et de conseil

La fonction essentielle de l'orientation professionnelle, qui est d'intervenir et d'accompagner à la période de transition entre le système éducatif et le marché du travail, se reflète sur le plan institutionnel par le fait qu'elle relève des attributions à la fois du Ministère du Travail et du Ministère de l'Education Nationale.

2.2.2.1. *Le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi (SOP)*

La base juridique du service d'orientation professionnelle a été instituée par la loi du 30 juin 1945 portant création d'un Office national du Travail. Il a été réorganisé et développé par la loi du 21 février 1976 sur l'organisation et le fonctionnement de l'Administration de l'Emploi et portant création d'une Commission nationale de l'Emploi. Ce service constitue la plus ancienne institution d'orientation professionnelle au Luxembourg.

Aux termes de la loi,

"le service d'orientation professionnelle de l'administration de l'emploi a pour mission d'aider les individus dans le choix de la carrière professionnelle et de la profession, de telle manière qu'ils soient capables de l'exercer valablement et qu'ils s'en trouvent satisfaits.

Les jeunes de tous ordres d'enseignement et les adultes au cours de la vie professionnelle peuvent recourir à l'avis du service d'orientation professionnelle.

Le service d'orientation professionnelle tient compte avant tout des intérêts, des aptitudes et des capacités du consultant. Il prend encore en considération la situation de l'emploi, son évolution et les chances d'avenir dans les professions. Les suites à donner par le consultant sont facultatives à l'égard du conseil d'orientation et du poste d'apprentissage ou de travail proposé.

La consultation d'orientation professionnelle est gratuite.

La loi oblige les candidats à une formation professionnelle relevant de la législation sur l'apprentissage à se présenter au service de l'orientation professionnelle avant leur entrée en fonction.

La déclaration des postes d'apprentissage à l'administration de l'emploi est obligatoire.

Le placement en apprentissage est assuré par le service d'orientation professionnelle."

Le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi assume donc à la fois des fonctions d'orientation et de placement. L'objectif consiste à aider les



individus, tant jeunes qu'adultes, dans le choix d'une profession et d'une carrière de telle sorte qu'ils soient en mesure d'effectuer ce choix en toute connaissance de cause et qu'ils en soient satisfaits, tout en assurant par leur choix la satisfaction des besoins professionnels de la collectivité et en renforçant leur propre développement individuel.

Au Luxembourg, toutes les places d'apprentissage disponibles doivent être signalées par les employeurs au service d'orientation professionnelle, et tout demandeur d'emploi disposé à suivre une formation professionnelle au titre d'un contrat d'apprentissage doit prendre contact avec le service.

Le service d'orientation professionnelle collabore avec le service d'orientation scolaire, avec les établissements, les chambres professionnelles et autres organisations professionnelles de même qu'avec les institutions qui se consacrent au développement éducatif et professionnel des jeunes et des adultes. Outre le bureau central de Luxembourg, il existe deux autres bureaux à Esch-sur-Alzette et à Diekirch.

Effectifs:

L'équipe est constituée de 7 conseillers d'orientation professionnelle, y compris le directeur, qui dispose d'une formation de psychologue.

2.494 personnes se sont adressées en 1990 aux centres d'orientation professionnelle, dont 55,5 % d'hommes et 44,5 % de femmes.

Les adultes représentaient 6,5 % des clients, les 93,5 % restants (soit 2.332 personnes) étaient des jeunes (jusqu'à 21 ans).

61,7 % de ces jeunes étaient Luxembourgeois, 38,3 % ressortissants d'autres pays.

Le nombre de candidats placés en apprentissage en 1990 s'élevait à 1.158, dont 610 (58,8 %) de sexe masculin et 548 (47,1 %) de sexe féminin. Le pourcentage de nationaux luxembourgeois placés en apprentissage était de 59,6 %, les 40,3 % restants étant des étrangers vivant au Luxembourg. Ce dernier pourcentage représente une augmentation de 2,7 % par an.

Le nombre de postes vacants enregistrés au service d'orientation professionnelle en raison de l'absence de candidats appropriés était de 827 à la fin 1990, soit 237 de plus que l'année précédente.

2.2.2.2. Les services d'orientation scolaire et professionnelle du Ministère de l'Education Nationale

Les services d'orientation scolaire et professionnelle du Ministère de l'Education nationale sont divisés en un bureau central et des bureaux locaux basés dans les écoles secondaires et secondaires techniques.

A) Le Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires (CPOS)

Le Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires (CPOS) est l'institution centrale du service d'orientation pour l'ensemble du système éducatif secondaire. Son personnel comprend un directeur, deux psychologues, un conseiller pour l'enseignement supérieur et les étudiants et plusieurs agents administratifs.

B) Les Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS)

Les Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS) sont basés dans les écoles secondaires et secondaires techniques. Ils s'adressent aux élèves de ces établissements, c'est-à-dire à un groupe d'âge de 12 à 21 ans. Ils sont au nombre de 23, dont 8 opèrent dans l'enseignement secondaire, 14 dans l'enseignement secondaire technique et 1 à l'Institut Supérieur de Technologie.

Le personnel se compose de psychologues et de professeurs d'orientation. Ces derniers bénéficient d'une réduction d'horaires d'enseignement de 2, 4, 5, 8 ou même 10 heures, une réduction de 4 heures paraissant la plus courante. L'équipe de chaque SPOS (2,5 personnes en moyenne) comprend de 2 à 7 personnes en fonction du nombre d'élèves qui fréquentent l'école. Il y a une équipe pour chaque école; chaque équipe est placée sous la supervision d'un psychologue. Au total, 26 psychologues, 58 enseignants et 1 assistant social opèrent dans les 23 SPOS. Sur les 26 psychologues, 19 occupent des postes à plein temps et 7 des postes à mi-temps. Les psychologues sont employés par le CPOS, les professeurs d'orientation étant employés par leurs établissements respectifs.



La fonction essentielle des deux services, CPOS et SPOS, est d'organiser l'orientation scolaire et professionnelle. Le système éducatif luxembourgeois présente une caractéristique essentielle. Au bout de deux années d'enseignement élémentaire et de six ans d'enseignement primaire (c'est-à-dire à l'âge de 12 ans), les élèves sont dirigés vers différents types d'établissements. Les trois filières sont l'enseignement secondaire classique, l'enseignement secondaire technique et l'enseignement complémentaire¹. Chacune d'elles poursuivant des objectifs éducatifs et professionnels différents, l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle sont toujours étroitement liées.

C) L'Action Locale pour Jeunes (ALJ)

Il s'agit d'une organisation autonome rattachée au Ministère de l'Education Nationale. L'ALJ comprend un bureau central de coordination au Ministère de l'Education Nationale, 6 bureaux régionaux et 12 bureaux dans des établissements d'enseignement complémentaire répartis dans tout le pays. L'ALJ emploie 2 pédagogues diplômés², 8 éducateurs/éducatrices et 18 instituteurs d'orientation. Ces 28 personnes occupent 14,5 postes à temps complet, c'est-à-dire que les 6 instituteurs d'orientation des bureaux régionaux n'occupent que des postes à mi-temps tandis que les 12 instituteurs d'orientation des établissements d'enseignement complémentaire sont exemptés d'enseignement pour assurer une orientation entre 2 et 8 heures par semaine.

Le bureau central a pour personnel un pédagogue et une secrétaire, les six bureaux régionaux employant généralement un éducateur et un instituteur d'orientation, tandis que les 12 autres instituteurs d'orientation assument chacun la responsabilité d'un établissement d'enseignement complémentaire.

L'ALJ a été créée en 1984 à titre de projet pilote du 2ème programme communautaire sur le "passage des jeunes de l'école à la vie active". Ce projet a duré trois ans. A la fin 1987, le gouvernement luxembourgeois a décidé de poursuivre le projet ALJ à l'échelon exclusivement national. L'ALJ est devenue un élément du service de la forma-

1 Cette filière s'adresse aux élèves qui ne peuvent atteindre le niveau de l'enseignement secondaire en raison de difficultés sociales et personnelles.

2 Un pédagogue diplômé a suivi une formation universitaire pour s'occuper de jeunes connaissant des difficultés sociales et personnelles. L'éducateur couvre le même champ d'activité à un moindre niveau de compétence dans la mesure où il n'a pas suivi de formation universitaire. Dans le contexte spécifique de l'ALJ, l'un des deux pédagogues diplômés assume en fait les fonctions de directeur de l'ensemble de l'institution, l'autre effectuant pratiquement le même travail qu'un éducateur.

tion professionnelle du Ministère de l'Education nationale, qui comprend en outre trois centres de formation professionnelle à Luxembourg, Esch et Ettelbrück. Ces centres organisent des projets de formation continue de même que des mesures d'emploi. Comme ce projet et les mesures d'emploi, l'ALJ est financée par le Fonds pour l'emploi géré par le Ministère du Travail.

L'ALJ s'occupe en premier lieu des jeunes de 14 à 18 ans

- qui suivent la dernière année de scolarité obligatoire (généralement dans l'enseignement complémentaire),
- qui quittent l'école sans qualification,
- qui ne peuvent trouver une place d'apprentissage ou un emploi.

Par ailleurs, l'ALJ s'occupe de tous les jeunes confrontés à de sérieux problèmes lors de leur passage de l'école à la vie active.

2.3. Autres approches d'intervention

2.3.1. Les conseillers à l'apprentissage

La formule des conseillers à l'apprentissage ne constitue pas un service d'orientation au sens classique, mais ceux-ci n'en jouent pas moins un rôle important en fournissant conseils et orientation aux jeunes en cours d'apprentissage. Il y a actuellement cinq conseillers à l'apprentissage désignés conjointement par les chambres professionnelles patronales et salariales en consultation avec le Ministère de l'Education Nationale. Trois conseillers opèrent dans le secteur de l'artisanat, un dans le secteur commercial et un dans le secteur industriel.

Leur objectif primordial est de contribuer à l'amélioration de la formation pratique. Ils le font en fournissant informations et conseils aux employeurs et aux apprentis. Des recommandations sont données aux employeurs sur les méthodes pédagogiques convenables à utiliser au sein de la formation pratique, et les apprentis reçoivent des informations et des conseils sur la façon d'obtenir la qualification qu'ils recherchent.

Les conseillers à l'apprentissage organisent des réunions avec les apprentis à l'école et avec les employeurs au bureau de leur chambre professionnelle (ou à titre individuel). Les informations portent sur tous les aspects de l'apprentissage, y compris la législation, les programmes de formation, les examens, etc. Le carnet d'apprentissage,

introduit il y a quelques années, constitue le fondement de l'orientation individuelle. Des visites régulières auprès des entreprises de formation (1.115 visites en 1990) aident les conseillers à garder le contact avec leurs apprentis.

2.3.2. Formation professionnelle et mesures d'insertion

Au Luxembourg, la situation des jeunes en matière d'emploi est en amélioration depuis 1985. Le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans est passé de 1.227 (47 % de l'ensemble des chômeurs) en 1985 à 590 (26 %) en 1989 et 507 (25 %) en 1990. Outre l'évolution générale du marché du travail, cette stabilisation résulte pour une bonne part de la loi du 27 juillet 1978, qui instituait diverses mesures visant à renforcer l'emploi des jeunes. Le groupe cible de ces mesures est constitué en partie par les jeunes quittant l'enseignement complémentaire sans aucune formation professionnelle ou tout au moins avec un faible niveau de compétence éducative et professionnelle. Il s'agit là du noyau du groupe des demandeurs d'emploi difficiles à placer (23,3 % de tous les chômeurs recherchant un emploi), le taux global de personnes difficiles à placer à la recherche d'un emploi étant de 38,1 % (25.1.1990). Les personnes socialement défavorisées (femmes, personnes sans domicile fixe, détenus) et les handicapés sont les autres groupes cibles des mesures. 9 de ces mesures sont organisées conjointement par le Ministère de l'Education Nationale et le Ministère du Travail; 17 autres programmes de formation sont proposés par d'autres institutions et organisations.

Toutes ces mesures comportent des éléments d'orientation. L'orientation est dispensée par des éducateurs ainsi que par des pédagogues et inclut une orientation professionnelle et personnelle. L'orientation dispensée par les éducateurs est intégrée dans le travail et la formation quotidiens, tandis que l'orientation dispensée par les pédagogues procède d'une démarche sociale, psychologique et professionnelle plus personnelle et plus globale.

2.3.3. Mesures pour enfants et travailleurs handicapés

A) Education et instruction des enfants handicapés au Luxembourg

Le "Service de guidance" fournit aux parents conseils et assistance lorsque se présentent des problèmes éducatifs et/ou scolaires. Le bureau administratif est à Luxembourg, l'essentiel du travail étant mené dans 14 antennes régionales. Une

douzaine de psychologues, généralement des fonctionnaires à plein temps, dispensent plus de 5.000 consultations par an. Les cas graves de déficience et d'inadaptation sont notifiés aux Commissions psycho-médico-pédagogiques, qui sont des équipes d'experts de différentes professions (comprenant un psychologue, un psychiatre, un assistant social et un éducateur). La commission décide, avec le consentement des parents, s'il y a lieu de faire accueillir l'enfant par une institution spécialisée.

B) Office de placement et de rééducation professionnelle des travailleurs handicapés

Cet organisme, qui est intégré à l'Administration de l'Emploi, est chargé:

- a) de décider s'il y a lieu de conférer à une personne le statut de travailleur handicapé,
- b) de décider du placement ou, le cas échéant, de la rééducation professionnelle de ces travailleurs.

En 1990, 437 travailleurs étaient inscrits auprès de cet organisme. Il emploie actuellement cinq conseillers. Une réforme législative est à l'étude en vue de renforcer l'équipe en lui adjoignant des psychologues et assistants sociaux plus qualifiés.

3. ACTIVITES

3.1. Vue d'ensemble

Désignation	Activités	A	B	C	D	E	F	G	H	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
Psychologues		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Conseillers d'orientation		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Professeurs d'orientation		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Pédagogues		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/
Educateurs		/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/

Dans ce tableau, une barre indique que le temps consacré à l'activité en question est moyen, deux barres qu'il est très important.

Le tableau présente dans sa colonne de gauche la liste de toutes les professions d'orientation figurant déjà à l'avant-dernière colonne du tableau du point 2.1; à la première ligne, les activités d'orientation sont classées de la façon suivante:

Domaines d'activité:

Information:

- A. Education et formation
- B. Métiers et emplois
- C. Marché du travail
- D. Services annexes

Services individuels:

- E. Evaluation personnelle
- F. Information personnelle
- G. Orientation personnelle

Services collectifs:

- H. Enseignement (éducation professionnelle)
- J. Orientation collective
- K. Encadrement de groupes d'entraide

Placement:

- L. Liaison avec les structures de placement
- M. Assistance (à l'auto-présentation)
- N. "Insertion" personnelle (emploi, études ou formation)

Suivi:

- O. Suivi

Communication:

- P. Soutien de sources d'orientation informelles (parents, enseignants)
- Q. Intercession
- R. "Feed-back" aux structures de placement

Gestion:

- S. Interne (y compris planification et évaluation des services/programmes)
- T. Relations externes

3.2. Commentaire

Nous fournissons dans ce commentaire une description des principaux domaines d'activité et des diverses fonctions des professions de l'orientation en usant d'une démarche globale et programmatique. A partir de la structure organisationnelle déjà étudiée au chapitre 2, nous commençons par décrire les principales tâches des conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle pour donner ensuite une vue d'ensemble des tâches des psychologues et des professeurs d'orientation, des pédagogues et des éducateurs travaillant pour les institutions du Ministère de l'Education Nationale, c'est-à-dire CPOS, SPOS et ALJ. Un commentaire et une analyse plus approfondis de ce tableau faisant référence précise aux différents domaines d'activité et tâches seront fournis dans le cadre des profils détaillés figurant à la section 3.3.

3.2.1. Les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle

Les activités des conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle se concentrent sur quatre domaines: information, orientation, stages d'expérience du travail et placements en apprentissage.

L'information est considérée comme un préliminaire à l'orientation et concerne l'information sur le monde du travail, sur les possibilités existantes de formation professionnelle et sur les voies d'accès aux qualifications en vue d'un emploi et d'une profession. L'information est dispensée par la publication et la diffusion de matériel imprimé. Elle est également fournie collectivement aux parents, aux enseignants et aux employeurs lors de réunions et aux élèves en classe. En 1990, le service a organisé environ 75 réunions d'information dans l'enseignement secondaire technique et dans l'enseignement complémentaire. Des consultations individuelles sont également menées pour que l'information dispensée soit taillée sur mesure en fonction des besoins spécifiques du client concerné.

L'orientation est destinée aux jeunes qui s'adressent eux-mêmes au service et qui seront sous peu appelés à prendre des décisions professionnelles. Ce type de client escompte une aide spécifique et qualifiée allant bien au-delà d'un simple entretien. Pour atteindre cet objectif, le service tient compte de nombreux facteurs, parmi lesquels les aspirations et les motivations du client, l'opinion de ses parents et de ses

enseignants, ses résultats scolaires. Des tests psychologiques et sensorimoteurs peuvent également être pratiqués. Pour de nombreux clients, une telle démarche implique un certain nombre d'entretiens. Le service souligne l'importance de la liberté de choix et est opposé au recours à l'orientation professionnelle comme méthode de régulation du marché du travail. Dans ce contexte, le terme "orientation" désigne une intervention ponctuelle relevant d'une certaine situation d'urgence.

Les placements en brefs stages d'expérience du travail chez des employeurs pendant 2 à 3 jours sont organisés par le service conjointement avec les SPOS pour les élèves de troisième année du secondaire technique et de l'enseignement complémentaire. Ces placements s'effectuent dans divers secteurs, et chaque jeune a entre quatre et six placements par an. L'objectif est de faire bénéficier les jeunes d'une expérience directe du monde du travail et de leur permettre d'explorer des professions spécifiques. Les périodes d'expérience du travail sont organisées en étroite coopération avec les écoles: le service fournit des carnets de stage aux élèves et participe à l'évaluation des résultats des élèves.

La dernière fonction importante du service d'orientation professionnelle est le placement de jeunes à des places d'apprentissage. Le service d'orientation professionnelle prend par lettre contact avec les employeurs des divers secteurs économiques en vue de rechercher leurs besoins d'apprentis à court terme. Ces contacts ont démarré il y a 30 ans et se poursuivent encore en coopération avec le service statistique du pays. Le nombre de places d'apprentissage ainsi déclarées vacantes était en 1990 de 1.150, dont 125 étaient réservées aux candidats déjà choisis par les entreprises elles-mêmes. Environ 800 places supplémentaires devaient se trouver vacantes dans le courant de l'année.

3.2.2. Les psychologues et professeurs d'orientation du CPOS et des SPOS

Les psychologues et professeurs d'orientation du Centre et des Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires (CPOS et SPOS) s'occupent des élèves des établissements d'enseignement primaire et secondaire.

Le CPOS mène un certain nombre de tâches à l'échelon national. Il s'agit:

- de l'organisation de l'orientation scolaire des élèves de sixième année du primaire,
- de la publication et de la diffusion de matériel intitulé "Que faire après la 6ème année scolaire?",

- de la fourniture d'informations sur l'enseignement supérieur et les études universitaires,
- de l'organisation de cours de rattrapage pour préparer les élèves à repasser des examens (enseignement post-primaire),
- de l'octroi de bourses et de subventions aux jeunes, et
- de la coordination des activités des Services de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS).

L'orientation scolaire des élèves en fin de sixième année de l'enseignement primaire a commencé en 1970/71 au titre d'un projet pilote et couvre maintenant la quasi-totalité des élèves de ce groupe d'âge (environ 4.000 élèves par an). Les jeunes doivent passer des tests d'intelligence et des tests éducatifs et répondre à un questionnaire de personnalité, tandis que les enseignants doivent remplir un questionnaire sur les jeunes.

Ces méthodes, associées à des discussions individuelles avec les parents, facilitent aux jeunes la prise de décisions sur le type de filière scolaire à emprunter, et aident à éviter à certains jeunes l'échec dû à un choix éducatif inadéquat. Il convient cependant de noter que le succès aux examens d'entrée reste le critère exclusif d'admission à l'enseignement secondaire et à l'enseignement secondaire technique.

En outre, l'équipe des SPOS participe à titre consultatif aux réunions des conseils de classe, où les enseignants d'une classe décident si chaque élève est prêt à être admis à la classe supérieure.

Les SPOS sont implantés dans les établissements d'enseignement secondaire. Dans l'enseignement secondaire, les enseignants doivent conseiller les élèves lorsqu'ils arrivent en fin de première et de troisième année. A la fin de la première année, les élèves doivent opter entre les études classiques et modernes; à la fin de la troisième année, ils doivent choisir entre différents groupes de matières (A à EF). Le choix des cours en troisième année avant l'examen final est, en fait, un choix préliminaire de la profession future du jeune; il s'agit donc d'une première orientation vers la vie professionnelle. Toutefois, l'enseignement secondaire se préoccupe davantage de l'enseignement supérieur et des études universitaires que d'une profession ou d'une activité spécifiques.

Dans l'enseignement secondaire technique, des conseils doivent être dispensés à la fin du cycle inférieur et incluent une recommandation sur le choix à opérer entre cours techniques et professionnels dans le cycle moyen. Les conseils prodigués sont basés sur les résultats de l'élève dans les diverses matières. Le conseil de classe a pour mandat légal de fournir à la fin de chaque année une recommandation écrite sur ce que le jeune devrait faire; cette recommandation n'a cependant pas caractère impératif. L'enseignement secondaire technique constitue une préparation directe à la vie professionnelle et inclut une formation étroitement liée aux entreprises et aux professions. De ce fait, les services d'orientation de ces établissements sont bien plus axés sur l'orientation professionnelle que ceux des établissements d'enseignement secondaire.

La plus basse qualification éducative est l'achèvement de la 9^{ème} année de l'école secondaire technique. Dans un contexte de plein emploi, l'achèvement formel de la scolarité avec au moins cette qualification représente une condition essentielle pour l'insertion dans la vie active et professionnelle. L'échec scolaire, c'est-à-dire le fait de ne pas achever la 9^{ème} année de l'enseignement secondaire technique ou même de ne pouvoir y accéder depuis l'école complémentaire, est au contraire la raison la plus habituelle de l'absence de formation professionnelle plus poussée et du chômage.

L'un des objectifs primordiaux des services d'orientation est donc d'aider les élèves des établissements d'enseignement complémentaire à passer en 9^{ème} année du secondaire technique. La décision se base sur les notes de l'élève et l'évaluation des enseignants des deux établissements. Les psychologues et les professeurs d'orientation peuvent jouer un rôle de médiateurs entre les élèves, les enseignants et les parents.

Outre ces tâches, définies par des règlements grand-ducaux (13 avril 1978, 3 septembre 1982), les SPOS mènent un certain nombre d'autres activités. La première consiste à dispenser information et orientation. Au niveau individuel, les jeunes reçoivent une information extensive tenant compte des techniques d'entretien appropriées (inspirées par la psychologie humaniste de Carl Rogers). L'objectif est d'aider les jeunes à prendre des décisions sur les filières professionnelles, les programmes de formation ou la poursuite des études. Cette "préparation à la prise de décisions" tient compte de la vaste gamme de facteurs qui interviennent dans cette situation: par exemple la personnalité du jeune, ses aptitudes et aspirations, le contexte familial et la situation du marché du travail. Les psychologues des SPOS favorisent donc une approche globale. L'information est diffusée au titre d'une démarche collective dans la classe par la distribution de brochures d'information et la participation à des réunions de parents.

Des réunions d'information sur l'enseignement supérieur et les études universitaires pour les jeunes de 19 à 21 ans quittant l'école sont organisées en coopération avec des universités étrangères, des employeurs et des associations professionnelles et associations d'élèves. Des publications sur l'enseignement supérieur et des informations pratiques sur la vie quotidienne à l'université (par exemple logement, sécurité sociale, etc.) sont à la disposition des élèves et de leurs parents.

Une autre activité est la "prise en charge psychologique". Selon l'agent responsable de la coordination des SPOS, il semble que bien que les SPOS soient ouverts à tous les jeunes de l'enseignement secondaire et secondaire technique, 40 % seulement des élèves à plein temps et 5 % des élèves à temps partiel contactent le SPOS de leur propre initiative. 52 % d'entre eux demandent une orientation scolaire et professionnelle, et 48 % demandent une aide face à des problèmes personnels ou des difficultés d'apprentissage. Les psychologues ont noté que des demandes apparemment anodines de consultation dissimulent souvent le problème réel, mais aident l'élève en question à surmonter l'obstacle initial du premier contact avec un service psychologique. Les problèmes sous-jacents sont souvent des problèmes affectifs portant sur les rapports avec les autres et sur la sexualité. Dans ces cas, le SPOS fournit une aide aux élèves et à leurs familles par un service de prise en charge psychologique caractérisé par une démarche thérapeutique.

Le SPOS aide également les élèves confrontés à des problèmes d'apprentissage en commençant par repérer les difficultés, suggérant alors des voies pour les surmonter. Les méthodes incluent des consultations et des séminaires sur les aptitudes d'apprentissage, encourageant les élèves à fréquenter des classes spéciales, et la réorientation des élèves.

3.2.3. Educateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ

Les éducateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ offrent leurs services aux jeunes à trois périodes différentes du processus de transition:

- a) travail préparatoire et préventif au cours de la dernière année de scolarité. Les tâches les plus caractéristiques de cette période sont:
 - instauration d'un climat de confiance entre l'éducateur ou l'enseignant et l'élève;
 - établissement d'un réseau de rapports sociaux de confiance constamment accessible aux élèves;



- enseignement sur l'"introduction à la vie professionnelle" dans les classes complémentaires où des instituteurs d'orientation de l'ALJ travaillent;
- organisation de candidatures à de brefs stages de formation et supervision des prestations;
- organisation en coopération avec le service d'orientation professionnelle d'une journée d'information sur "la recherche d'un emploi", comportant l'introduction et le développement de techniques orales et écrites de candidature et d'entretien.

b) conseils et aide aux jeunes quittant l'école. Les tâches les plus caractéristiques de cette période sont:

- faire la connaissance du jeune et développer ses perspectives relatives à une filière professionnelle;
- fournir des informations;
- fournir aide et conseils sur la façon de faire acte de candidature à un emploi, y compris assistance pour trouver un emploi, aide à la résolution de problèmes dans l'emploi, et conseils sur la recherche de solutions à des problèmes personnels.
- maintien des contacts avec les parents et la famille du jeune quittant l'école.

c) suivi des jeunes qui ont trouvé du travail. Le travail de suivi est décrit dans les profils détaillés figurant à la section suivante.

3.3. Profils détaillés

3.3.1. Les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle

Les profils détaillés des conseillers d'orientation professionnelle sont basés sur trois interviews, dont l'une avec le directeur du service, qui a une formation de psychologue.

Information:

L'information constitue un élément absolument central du travail du service d'orientation professionnelle. L'information traitée et diffusée porte sur l'éducation et la formation, les métiers et emplois et le marché du travail.

En coopération avec les services allemands d'orientation professionnelle, un *Berufs-Informationen-Zentrum* (BIZ, centre d'information professionnelle) a été mis en place dans le cadre d'un projet communautaire (PETRA). Ce centre peut être visité six demi-journées par semaine sur rendez-vous par des classes ou d'autres groupes, et deux demi-journées par des individus (jeunes et adultes). L'information est diffusée sous la forme de fiches d'information sur 700 profils professionnels différents et de matériel audio-visuel.

Les conseillers d'orientation ont produit, en coopération avec l'ALJ, un film intitulé "A la recherche d'un emploi". De jeunes demandeurs d'emploi ont participé à la production de ce film avec les conseillers d'orientation professionnelle et les professeurs d'orientation. Ce film a rencontré un tel succès que le Portugal essaie de le copier, au titre d'un projet communautaire, pour l'intégrer dans un programme préparant du matériel d'information à l'intention de jeunes Portugais désireux de travailler au Luxembourg.

Une autre méthode de diffusion de l'information apparue au cours des deux dernières années est le recours à un programme radiodiffusé de RTL. Toutes les deux semaines, un conseiller d'orientation professionnelle et un représentant de la profession concernée présentent un profil professionnel aux auditeurs, avec des informations spécifiques sur les filières, la formation et les qualifications.

En outre, la diffusion de l'information recourt à la distribution de brochures d'information rédigées et conçues par les conseillers d'orientation professionnelle eux-mêmes. Ces brochures indiquent de façon générale comment choisir une profession ou une filière professionnelle et comment postuler à un emploi.

Une "journée d'information" à l'intention des classes d'établissements scolaires, organisée dans l'un des centres de formation du service d'orientation professionnelle, constitue la forme la plus institutionnalisée de diffusion de l'information. Elle représente en même temps l'instrument central de coopération avec les SPOS et l'ALJ.

Services individuels:

L'évaluation est effectuée essentiellement par le psychologue du service d'orientation professionnelle et non par les conseillers d'orientation professionnelle. D'une façon générale, le temps ne suffit pas pour fournir informations et conseils individuels en raison de la pénurie de conseillers. De mai à la mi-septembre, il y a même moins de



temps pour l'orientation individuelle, les quelques conseillers d'orientation professionnelle devant s'occuper de fournir des places d'apprentissage aux jeunes quittant l'école. Il y a toutefois plus de temps pour l'orientation individuelle à l'automne et en hiver.

Services collectifs:

Les conseillers d'orientation professionnelle n'enseignent pas, mais ils participent intensivement à l'orientation collective, qui est considérée comme aussi importante que l'orientation individuelle. Lors des journées d'information ou à d'autres occasions, les élèves sont assis en cercle et chacun peut formuler ses désirs ou ses questions, tandis que le conseiller d'orientation professionnelle fournit informations et conseils, souvent en coopération avec le professeur d'orientation.

Un projet portant sur un groupe d'entraide de chômeurs de longue durée a été lancé mais a dû être interrompu après plusieurs réunions en raison du manque de temps des conseillers et du manque d'intérêt des chômeurs.

Placement:

Les liens avec les fournisseurs de places d'apprentissage et le placement des jeunes qui quittent l'école demandent beaucoup de temps et des efforts soutenus pendant la période de mai à juillet, et à un moindre degré jusqu'à la mi-septembre.

Les élèves apprennent à se présenter pendant les journées d'information, grâce notamment au recours à du matériel audio-visuel; les erreurs qu'ils commettent tant pendant les entretiens de recrutement que dans leurs candidatures écrites leur sont montrées. L'objectif est de faire participer les jeunes le plus activement possible.

L'insertion professionnelle des jeunes est menée par un service spécial au sein de l'Administration de l'Emploi, avec 15 agents à Luxembourg et 25 dans l'ensemble du pays. La principale tâche des conseillers d'orientation professionnelle est de pourvoir toutes les places d'apprentissage au Luxembourg.

Suivi:

Le suivi est délégué à l'ALJ.

Communication:

Les parents sont informés par les conseillers d'orientation professionnelle au cours de réunions spéciales qui se déroulent en soirée. Les contacts avec les enseignants sont assez réguliers, de même que les contacts avec les employeurs du fait de l'activité de recherche de places d'apprentissage et de stage.

Gestion:

La gestion interne est une tâche importante pour le directeur du service d'orientation professionnelle, mais pas pour les autres conseillers d'orientation professionnelle.

Les relations externes constituent par contre un élément très important du travail tant des conseillers d'orientation professionnelle que du directeur. Elles incluent les relations avec les autres services d'orientation, notamment l'ALJ. En outre, les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle participent de façon intensive aux projets menés dans le cadre du programme communautaire PETRA, ce qui occupe une bonne partie de leur temps.

3.3.2. Profils d'activité du CPOS et des SPOS

Dans les services d'orientation du CPOS et des SPOS, nous avons interviewé deux psychologues, un conseiller chargé spécialement du domaine de l'enseignement supérieur et des études universitaires à l'étranger et deux professeurs d'orientation exerçant dans une grande école secondaire technique.

Ils distinguent tous une relation étroite mais plutôt indirecte entre l'orientation scolaire et l'orientation professionnelle. Du fait de l'excellente situation de l'emploi au Luxembourg, une bonne qualification éducative constitue la condition d'une insertion réussie dans la vie active et professionnelle. L'orientation scolaire est donc considérée comme un élément à long terme et préparatoire d'un service permanent d'orientation professionnelle.

A) Les psychologues

L'orientation scolaire et professionnelle ne constitue qu'un élément du travail des psychologues. Elle a lieu essentiellement en 3ème année. En 1ère et 2ème années, ce sont les problèmes éducatifs de même que les problèmes psychologiques et sociaux des élèves et des jeunes qui dominent le travail des psychologues. En tout état de cause, il est essentiel d'aborder ces problèmes pour assurer le succès scolaire et professionnel des intéressés. La démarche d'orientation fait appel aux parents, aux enseignants et à d'autres personnes concernées (assistants sociaux, camarades) et a pour objectif général d'établir un rapport de confiance avec le client.

L'exposé détaillé des activités des psychologues reprend les rubriques spécifiées à la vue d'ensemble.

Information:

- A Des informations sont fournies (a) sur l'**éducation**, c'est-à-dire le système scolaire: types d'établissements, filières scolaires, choix de cours et de matières, examens et diplômes, etc.; et (b) sur les possibilités de **formation** professionnelle et pratique tant pendant la scolarité que par la suite.
- B Les informations sur le système scolaire et la formation professionnelle sont directement liées à des **métiers et emplois** correspondant aux différents types de filières éducatives et de formations professionnelles.
- C Les informations fournies sur le **marché du travail** sont plutôt limitées: elles indiquent les possibilités générales liées à des qualifications scolaires et professionnelles sur le marché du travail. Les clients qui désirent des informations complémentaires et une aide sont dirigés vers le service d'orientation professionnelle.
- D L'**information sur les services annexes** n'a pratiquement aucune importance pour le travail des psychologues.

La fonction d'information, d'une façon générale, requiert l'attention des psychologues et représente, notamment dans les domaines de l'éducation et de la formation, des métiers et emplois, un élément de leur travail, mais sans constituer l'une de leurs tâches principales.

Services individuels:

E L'**évaluation** des élèves par les psychologues ne revêt qu'une importance limitée. Une évaluation globale des élèves n'est menée que lors du passage de la 6^{ème} à la 7^{ème} année, c'est-à-dire lorsqu'il s'agit de choisir une filière scolaire. Chacun des 33 psychologues teste une douzaine de classes. Chaque classe doit effectuer un test scolaire, un test psychologique, un test d'aptitude et un test d'intérêt, tandis que l'enseignant doit remplir un questionnaire. Sur la base des notes des élèves et de ces tests, des conseils sont prodigués sur le type d'école à choisir. L'orientation est dispensée sous forme d'orientation collective, c'est-à-dire réunions de parents, et également d'orientation individuelle dispensée aux parents conjointement par le psychologue et l'enseignant (l'élève n'y assiste normalement pas). L'évaluation fournie par les tests est toujours intégrée dans une évaluation générale effectuée par les enseignants et les psychologues. A part le passage de la 6^{ème} à la 7^{ème} année, des évaluations plus restreintes sont menées en classe d'orientation (7^{ème} année), en 9^{ème} année et au passage de l'enseignement complémentaire à l'enseignement secondaire.

F L'**information** revêt une certaine importance, sans être primordiale, dans les services individuels. Les clients posant des questions détaillées sur la formation professionnelle sont normalement dirigés vers le service d'orientation professionnelle.

G L'**orientation** revêt une importance centrale pour les psychologues et est l'une des tâches qui occupe la majeure partie de leur temps. Elle concerne cependant plutôt les problèmes éducatifs, psychologiques et sociaux que l'orientation professionnelle.

Services collectifs:

H Les psychologues ne s'occupent pas d'**éducation professionnelle**.

J L'**orientation collective** revêt la forme d'une discussion ouverte ou d'une discussion par questions et réponses entre psychologue et élèves d'une part ou entre psychologue et parents d'autre part. Par rapport à l'orientation personnelle, les psychologues ne consacrent qu'une attention et un temps limités à l'orientation collective.

K L'existence de **groupes d'entraide** dépend du type et de la situation de chaque école. Les groupes d'entraide traitent de problèmes tels que la drogue, la sexualité et les problèmes d'apprentissage. Les problèmes d'apprentissage et le stress scolaire sont le plus courants dans les classes d'orientation. Lorsque des groupes d'entraide existent, ils sont en général organisés par des psychologues.

Placement:

L Les **liaisons avec les structures de placement en stage** sont organisées plutôt par les professeurs d'orientation que par les psychologues.

M L'**assistance à l'auto-présentation** n'est pas l'une des tâches spécifiques des psychologues, mais fait partie de leur travail.

N L'**insertion personnelle** dans un emploi, une filière éducative ou une formation ne constitue pas non plus une tâche spécifique des psychologues, mais ils peuvent de temps en temps fournir une aide et des conseils en la matière.

Suivi:

O Le **suivi** ne relève pas des attributions des psychologues et n'intervient que dans des cas particuliers.

Communication:

P Le **soutien de sources d'orientation informelles** comme les parents et les enseignants revêt une importance primordiale pour le travail des psychologues, notamment en ce qui concerne la dimension psychologique et sociale de leur travail.

Q De même, l'**intercession** représente un élément important de leur travail. Elle est moins importante vis-à-vis des employeurs que des institutions éducatives, par exemple les conseils de classe dans le cas de changement d'établissement ou de classe, de même que des parents.

R Le **"feed-back" aux structures de placement en stage** ne fait pas partie du travail des psychologues.

Gestion:

- S La tâche de **gestion interne** du psychologue de SPOS concerne essentiellement la gestion de l'équipe du SPOS de son établissement et la coopération et la coordination avec le CPOS. Chaque équipe de SPOS (le psychologue et les professeurs d'orientation au sein d'une école) se réunit régulièrement au moins deux fois par année scolaire; les psychologues de SPOS se réunissent au moins une fois par mois au CPOS.
- T Les **relations externes** revêtent une importance capitale. Les psychologues de SPOS coopèrent avec nombre d'institutions externes: le service d'orientation professionnelle, les assistants sociaux ou sanitaires, les conseillers à l'apprentissage, le centre de jeunes, les instituteurs d'orientation des établissements d'enseignement complémentaire et l'ALJ. Si l'école complémentaire est située dans le même édifice que l'école secondaire technique, ils peuvent également s'occuper des élèves de la première. Les psychologues de SPOS participent de plus en plus à l'organisation de l'école en fournissant des conseils sur la composition d'une classe ou le choix d'un professeur principal par le directeur.

B) Les professeurs d'orientation des équipes de SPOS

Les informations sont basées sur des interviews avec deux professeurs d'orientation du Lycée Technique du Centre à Luxembourg. L'équipe du SPOS de cette école comprend 2 psychologues et 5 professeurs d'orientation. Les deux personnes interrogées disposent de 4 heures pour l'orientation. L'équipe couvre environ 2.000 élèves, dont 700 sont élèves à temps partiel, c'est-à-dire ne passent qu'un jour par semaine à l'école et travaillent le reste de la semaine. Les résultats des entretiens étaient les suivants:

Information:

La transmission d'informations sur le système scolaire, les filières éducatives et les stages revêt une importance majeure, la transmission d'informations sur les métiers et emplois revêtant une certaine importance. L'information sur le marché du travail ne revêt pratiquement aucune importance pour leur travail, tandis qu'une certaine attention est consacrée aux services annexes. C'est l'information sur les différentes options éducatives, les filières, les cours, les certificats et les diplômes en liaison avec la formation et la qualification consécutives qui demande, et de loin, le plus de temps

et d'énergie. Une brochure d'information présentant les différentes filières éducatives et professionnelles au sein ou dans le contexte de l'enseignement secondaire technique vient à l'appui de la diffusion de l'information.

Services individuels:

L'évaluation ne joue pratiquement aucun rôle dans le travail des professeurs d'orientation. Par contre, l'information constitue la tâche principale dans l'orientation individuelle également. Des recommandations et des conseils sont prodigués soit à la demande, soit si le client est désorienté et a un besoin urgent d'orientation externe.

Les élèves qui connaissent des difficultés scolaires sont en majorité des élèves de 7ème ou de 10ème année, c'est-à-dire qui effectuent leur entrée dans l'enseignement secondaire ou dans le cycle moyen (10ème et 11ème année) après le choix de cours spéciaux. Le temps ne suffit pas pour s'occuper des problèmes psychologiques ou sociaux des élèves, alors que ces derniers sont souvent renvoyés aux professeurs d'orientation. Normalement, ces cas sont transmis aux psychologues.

Services collectifs:

L'enseignement sur les professions (éducation professionnelle) relève du programme pédagogique général, où il est appelé "introduction à la vie professionnelle" et initie les élèves à des métiers et emplois divers. Les professeurs d'orientation n'assurent l'éducation professionnelle que pour leur propre classe et non pour toute l'école. Ils fournissent parfois des informations pour l'éducation professionnelle dans d'autres classes, mais sans aucune attribution spécifique en la matière. L'éducation professionnelle relève de la responsabilité du professeur principal de chaque classe.

L'orientation collective précède normalement l'orientation individuelle. Le professeur d'orientation fournit une brève introduction pour engager une discussion ou se lance dans un exposé par questions et réponses devant toute la classe. Les questions spécifiques sont ensuite traitées dans le cadre de l'orientation individuelle. L'orientation en classe fournit aussi l'occasion de distribuer des brochures d'information. En outre, une orientation collective est menée lors des réunions de parents avec les enseignants.

L'encadrement des groupes d'entraide ne relève pas du travail des professeurs d'orientation.

Placement:

Il n'y a guère de contacts avec les structures de placement en stage.

Une certaine attention est consacrée à la préparation aux entretiens d'embauche. Chaque école secondaire technique organise une journée d'information conçue pour faciliter les contacts entre élèves et employeurs. Pendant cette journée, les élèves ont la possibilité de s'entretenir avec les employeurs sur ce à quoi ils devraient veiller lorsqu'ils présentent leur candidature, et de mener avec eux des entretiens simulés.

L'insertion d'individus dans un stage de formation prend une bonne partie du temps des professeurs d'orientation, les élèves devant faire un à trois stages par an. La candidature pour le stage donne à l'élève l'occasion de s'exercer à faire acte de candidature; en outre, le stage lui-même peut permettre de trouver une place de formation professionnelle dans la même entreprise à la sortie de l'école.

Suivi:

Il n'y a pas d'orientation de suivi.

Communication:

Les sources informelles d'orientation sont les parents d'une part, les enseignants d'autre part. L'intercession ne constitue pas toutefois une tâche des professeurs d'orientation; on leur demande de ne pas intervenir dans des décisions telles que le transfert des élèves vers un niveau supérieur ou inférieur.

Gestion:

L'organisation interne de l'équipe du SPOS est gérée par le psychologue. L'organisation est plutôt pragmatique: les échanges de vues et les discussions se déroulent au SPOS lorsque les circonstances l'exigent ou lors des réunions officielles qui ont lieu régulièrement.

L'essentiel des relations externes est organisé par les psychologues, mais dans certains cas, et notamment pour la fourniture de stages de formation, les professeurs d'orientation y participent également.

Enfin, les personnes interrogées ont souligné qu'il y a une quantité de tâches qui méritent une attention plus soutenue, mais que leur budget temps (4 heures) est trop limité pour s'y consacrer. Elles se concentrent donc principalement sur la transmission d'informations, l'orientation collective et individuelle, l'insertion dans des places de stage et la communication avec les professeurs principaux, les parents et les psychologues.

C) Le conseiller d'orientation pour étudiants

Le Luxembourg n'ayant pas de système universitaire, tous les étudiants doivent poursuivre leurs études à l'étranger. Pour l'orientation de ces étudiants, le CPOS emploie un conseiller qui fournit informations et conseils sur toutes les questions relatives à l'enseignement supérieur. Son travail illustrant de façon très significative le fort aspect international des services d'orientation du Luxembourg, il nous paraît intéressant de rendre brièvement compte de son profil d'activité.

L'essentiel de son travail s'effectue dans le domaine de la gestion de l'information et de la transmission de l'information, de l'orientation collective et individuelle et de la gestion.

L'information revêt une grande importance pour ce qui est de l'éducation et de la formation de même que des métiers et emplois, mais une moindre importance quant au marché du travail. Le CPOS édite un certain nombre de publications et brochures d'information sur l'enseignement supérieur et les études universitaires à l'étranger: "Que faire après le lycée?", "Futur étudiant", "Comment choisir mes études et ma carrière". L'information sur les universités de différents pays est également systématisée.

En outre, une "foire de l'information scolaire et universitaire" est organisée chaque année à Luxembourg. Elle a accueilli 4.000 visiteurs en 1990/91: il s'agit là d'un nombre considérable eu égard au fait qu'il n'y a au Luxembourg que 1.500 élèves préparant chaque année le baccalauréat. On peut en déduire qu'un nombre considérable de visiteurs étaient des élèves des deux années précédentes pendant la période d'orientation. Les 115 exposants comprenaient des universités, des entreprises industrielles et commerciales et des organisations administratives, de même que le service d'orientation professionnelle.

L'orientation est dispensée tant collectivement qu'individuellement et fait appel à la coopération entre enseignants, parents et entreprises. Le suivi des jeunes n'est qu'occasionnel, par exemple lorsque le jeune bénéficie d'une bourse ou d'une allocation.

Les contacts sont particulièrement bons avec les universités proches des frontières, mais des contacts sont également maintenus avec d'autres universités. Des visites sont organisées auprès d'universités comme celles de Metz, Liège, Trèves et Aix-la-Chapelle. Les préférences dont jouissent les universités des pays voisins sont les suivantes: la France d'abord, la Belgique en second lieu, l'Allemagne en troisième. 90 % de la totalité des étudiants luxembourgeois veulent retourner au Luxembourg après leurs études.

Un projet interrégional et transfrontalier du conseiller d'orientation pour étudiants est constitué par la coordination et l'échange d'informations entre Longwy (CIO) et Arlon (CPMS).

3.3.3. Les éducateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ

Les profils détaillés qui suivent sont basés sur une interview menée avec un pédagogue, qui a évalué les activités des éducateurs, et un instituteur d'orientation. Les deux profils étant très semblables, nous les décrivons ensemble en soulignant les différences significatives.

Information:

La diffusion de l'information revêt pour les éducateurs une certaine importance, mais moins que pour les instituteurs d'orientation. Le rôle joué par ces derniers dans la diffusion de l'information est considérable. Par contre, les éducateurs jouent un rôle plus important dans les services annexes relatifs à des questions telles que la drogue et la sexualité, de même que les activités de temps libre.

Des informations sont diffusées sur:

- le système éducatif,
- la formation professionnelle et l'apprentissage,
- le marché du travail,



- les droits et obligations des jeunes travailleurs,
- les différentes mesures de lutte contre le chômage des jeunes,
- la formation professionnelle continue,
- les possibilités d'activités de temps libre.

Services individuels:

L'évaluation est une tâche très importante pour les instituteurs d'orientation, mais pas du tout pour les éducateurs. Les instituteurs d'orientation doivent faire passer à leurs élèves des tests pour voir s'ils sont prêts à passer en dixième année de l'enseignement complémentaire (qui n'est plus obligatoire).

Cette classe a été mise en place il y a 5 ans par une étroite coopération entre l'école complémentaire, une école secondaire technique, l'ALJ et le service d'orientation professionnelle. Elle est conçue pour améliorer les chances des élèves qui font preuve de compétences pratiques, mais ne peuvent obtenir une qualification scolaire. Ils doivent faire preuve d'intérêt, d'aptitude pratique, de discipline au travail et d'une conduite appropriée pour passer en 10ème année. Leurs notes dans des matières telles que les langues, où la plupart des problèmes surgissent au moins pour la grande majorité des élèves étrangers, ne sont pas prises en considération pour cette promotion. La 10ème année leur offre une combinaison de travail pratique en entreprise et d'enseignement pratique et théorique à l'école. 50 % des élèves de cette école ont réussi à rester dans la même entreprise et 75 % ont conservé le même emploi, ce qui représente des taux élevés de succès pour cette catégorie de clients.

L'information et l'orientation personnelles ont par contre plus d'importance dans le travail des éducateurs que dans celui des instituteurs d'orientation, mais sont malgré tout importantes pour ces derniers.

Services collectifs:

Les instituteurs d'orientation préparent les jeunes en dernière année de scolarité à la vie active par une série de cours intitulés "introduction à la vie professionnelle", dispensés une fois par semaine. Les éducateurs ne dispensent quant à eux aucun enseignement sur les professions.

L'orientation collective revêt une plus grande importance pour les instituteurs d'orientation que pour les éducateurs. La supervision de groupes d'entraide relève du travail d'un seul éducateur de l'ALJ.

Placement:

Les liaisons avec les structures de placement relèvent plus du travail des éducateurs que des instituteurs d'orientation, mais ils s'en occupent tous les deux.

L'assistance à l'auto-présentation constitue un élément central de la préparation à la vie active. Elle est activement pratiquée dans le contexte du stage que chaque élève est tenu d'accomplir. A titre de préparation à ce stage, les élèves apprennent théoriquement, pratiquement et par l'observation directe et la discussion comment téléphoner à un employeur et comment se présenter lors d'un entretien d'embauche. Des matériels et moyens audio-visuels sont utilisés pour appuyer cette préparation.

L'insertion des jeunes dans la formation, les études ou l'emploi représente une tâche importante des instituteurs d'orientation, mais moins pour les éducateurs. Les élèves venant généralement d'environnements relativement difficiles sur le plan social et étant pour 80 % des étrangers, l'instituteur d'orientation doit souvent se substituer à la famille pour établir les rapports sociaux essentiels pour développer l'assurance dans la recherche d'un emploi.

Suivi:

L'expérience a montré que, grâce à la bonne situation du marché du travail, les jeunes quittant l'école sans qualifications professionnelles trouvent assez rapidement du travail, mais sont encore loin d'une situation d'intégration professionnelle définitive et stable. En fait, une forte proportion de ces jeunes se retrouvent au chômage au bout de quelques semaines ou de quelques mois.

C'est la raison pour laquelle les éducateurs et les instituteurs d'orientation de l'ALJ attachent une très grande importance au suivi socio-pédagogique de ces jeunes après leurs premières expériences du marché du travail. Le suivi s'effectue à deux niveaux:



- plus de 80 % des jeunes couverts par l'ALJ bénéficient d'un suivi personnel après leur insertion sur le marché du travail ou dans un apprentissage, un programme de formation ou une mesure de chômage.
- les éducateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ mènent un suivi à long terme des jeunes quittant l'enseignement complémentaire.

Communication:

Le soutien de sources d'orientation informelles telles que les parents et les enseignants, l'intercession et le "feed-back" aux structures de placement revêtent une importance capitale pour les éducateurs et les instituteurs d'orientation. Dans les régions plutôt rurales du Luxembourg, ils se rendent dans les familles des élèves, tandis que dans les zones plus urbaines ils maintiennent le contact avec les parents et/ou les employeurs plutôt par le téléphone que par des visites. L'aptitude aux relations sociales est l'une des principales compétences des éducateurs et des enseignants; en outre, ils sont toujours originaires de la région où ils travaillent. Dans les environnements micro-sociologiques des villes et régions du Luxembourg, un contact étroit peut souvent être maintenu sans trop d'efforts.

Gestion:

Une bonne coopération interne est très importante, mais elle ne devrait pas prendre trop de temps. L'une des qualités les plus importantes des membres de l'ALJ est qu'ils sont en mesure de travailler de façon autonome, parce qu'ils doivent dans une large mesure concevoir eux-mêmes leur travail.

L'ALJ coopère selon une formule institutionnalisée avec les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle. En outre, des contacts irréguliers existent avec les assistants sociaux et avec les SPOS, qui dirigent les jeunes quittant l'école sans qualifications scolaires ou professionnelles vers l'ALJ. Les relations externes avec des projets communautaires revêtent une importance particulière.

4. FORMATION ET QUALIFICATIONS

4.1. Vue d'ensemble

Désignation	Niveau minimum de recrutement	Formation initiale	Formation continue
Psychologues	Diplôme universitaire de psychologie consécutif à 4 années d'études (PT)	2 années de formation (PT)	Cours de formation continue (tp & PT) *
Conseillers d'orientation professionnelle	Certificat de fin d'études secondaires	formation et qualification administrative de ½ année (PT)	2 années ½ de formation sur le tas de conseiller (PT)
Professeurs d'orientation	4 années de formation d'enseignant (PT)	cours de formation de 200/150 heures (tp) (ALJ uniquement)	Cours de formation continue (tp & PT) *
Pédagogues	Diplôme universitaire consécutif à 4 années d'études (PT)	cours de formation de 200/150 heures (tp)	Cours de formation continue (tp & PT) *
Educateurs	3 années de formation d'éducateur gradué	cours de formation de 200/150 heures (tp)	Cours de formation continue (tp & PT) *

Lorsque la formation est facultative, elle est marquée d'un astérisque (*).

PT = plein temps. tp = temps partiel.

4.2. Commentaire

4.2.1. Les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle

Parmi les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle, le directeur a une formation universitaire spécifique de psychologue; les six autres ont bénéficié d'un enseignement secondaire jusqu'au niveau du baccalauréat. Ils sont recrutés en fonction des dispositions régissant le recrutement des fonctionnaires. Ces dispositions distinguent essentiellement entre deux carrières dans la fonction publique: carrière supérieure et carrière moyenne.

La qualification minimum requise pour l'accès à la carrière supérieure dans la fonction publique est de quatre années d'études de niveau universitaire. Comme il n'y a pas au Luxembourg de cycle complet d'enseignement universitaire, les étudiants luxembourgeois doivent faire leurs études à l'étranger. Les titulaires de diplômes universitaires accédant au Luxembourg à la fonction publique ont fait leurs études dans différents pays européens et sont donc issus d'environnements divers d'éducation et de



formation. Une qualification universitaire telle que celle de psychologue et/ou un diplôme d'orientation professionnelle (certificat français) sont nécessaires pour l'accès aux échelons supérieurs du service d'orientation professionnelle. L'admission à ces échelons dans la fonction publique se fait sur concours.

L'admission à la carrière supérieure est suivie de trois années de formation dans l'administration de l'emploi en général et le service d'orientation professionnelle en particulier. Cette formation est basée sur un apprentissage pratique sur le tas et s'achève par un examen couvrant des domaines tels que la fonction publique et le droit civil, l'administration du travail et la législation du travail, et les techniques administratives. Si l'examen final porte sur les techniques et les connaissances d'orientation, c'est de façon marginale et sans grande pertinence.

Pour parvenir à la position administrative la plus élevée de la fonction publique, par exemple pour devenir directeur du service d'orientation professionnelle, il faut suivre trois cours de formation continue (durant chacun 2 à 3 jours et 8 heures par jour).

La qualification requise pour la carrière moyenne dans la fonction publique est de 7 années ou 5 années d'enseignement secondaire. Les 6 conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle doivent être titulaires d'un certificat de fin d'études secondaires; aucune formation spéciale n'est requise pour entrer dans le service. Ils ne sont admis au SOP qu'à l'issue d'un entretien approfondi avec le directeur du service. Pour être admis, tous les candidats doivent passer un concours. Ils commencent eux aussi par une formation de trois ans, avec pour différence significative qu'ils doivent suivre pendant les six premiers mois un cours à plein temps à l'Institut de formation administrative, où ils assistent à des cours généraux et spécialisés et à des cours sur la fonction publique et le droit civil et les techniques et procédures administratives. Cette formation théorique, qui s'achève par un examen, ne comprend pas de cours sur les théories, les méthodes et les techniques d'orientation. Il en découle que les connaissances et compétences spécifiques en matière d'orientation s'acquièrent par l'expérience quotidienne sur le tas.

Du fait de la petite taille du service d'orientation professionnelle du Luxembourg, il n'y a pratiquement pas de spécialisation: "tout le monde fait tout". Les nouveaux conseillers d'orientation professionnelle sont progressivement initiés par leurs collègues au travail de bureau et aux tâches, techniques et diverses situations de l'orientation. Ils ne travaillent de façon autonome qu'au bout de plusieurs mois d'initiation pratique,

et ils commencent par travailler sur des placements en apprentissage et bien plus tard seulement sur l'orientation personnelle des clients. Des réunions des conseillers d'orientation professionnelle ont lieu à intervalles de quelques semaines pour organiser le travail et la coopération, discuter des problèmes spécifiques et rechercher de meilleurs moyens d'y parer (ces réunions sont mentionnées dans les dispositions législatives, mais sans être institutionnellement fixées).

La formation pratique est placée sous la supervision du directeur du service d'orientation professionnelle. Au bout des trois années de formation, ils doivent passer un examen de fin de stage comprenant des thèmes tels que:

- la fonction des différents services de l'Administration de l'Emploi,
- le marché du travail,
- les lois et mesures concernant les chômeurs (jeunes et adultes),
- la législation relative au travail et à la sécurité sociale des jeunes (c'est-à-dire moins de 18 ans),
- le système scolaire,
- les organismes professionnels,
- le droit civil et la législation sociale,
- des rapports sur des sujets techniques portant sur leur travail quotidien, etc.

Au bout de trois années encore, ils doivent passer un "examen de promotion". Après 10 années supplémentaires de fonctions, une promotion vers la carrière supérieure est possible après plusieurs cours et examens. En ce qui concerne la formation continue, les personnels peuvent suivre des séminaires organisés par l'Office fédéral de l'emploi (Allemagne) ou l'Agence nationale pour l'emploi (France) ou d'autres instances.

4.2.2. Les psychologues des SPOS et du CPOS

Les psychologues du CPOS et des SPOS doivent avoir achevé des études de psychologie d'au moins quatre années dans un établissement supérieur étranger. Aucune autre spécialisation n'est requise des candidats. L'admission se fait sur concours.

Pendant les deux premières années de fonctions, ils doivent suivre un programme de formation qui se termine par des examens. Cette formation de deux ans est une combinaison de formation sur le tas et de séminaires. Le programme de formation et

les cours sont organisées par les psychologues du CPOS. Le programme de cours et séminaires de 1991 comprenait des thèmes tels que:

- législation,
- approche systémique dans l'institution "école",
- l'adolescence,
- approche psycho-pédagogique des difficultés des élèves,
- la compréhension intuitive non évaluative dans l'entretien centré sur le client,
- styles et étapes d'approches cognitives des tâches scolaires.

Une description plus détaillée de ces cours figure en annexe. La formation pratique des psychologues est assistée par le Centre (CPOS) et par leurs collègues. Chaque psychologue doit en tout état de cause faire preuve d'une excellente aptitude à travailler de façon autonome et à fonder soi-même dans une très large mesure son rôle et ses compétences.

La formation continue des psychologues est d'inspiration thérapeutique et se déroule conjointement avec des universités étrangères. Elle n'est toutefois guère menée de façon très systématique. L'absence de législation relative à ces services a pour conséquence que la formation continue est largement de caractère volontaire.

Les séminaires durent de 1 à 3 jours et sont normalement menés par des professeurs venant de l'étranger. Il y a chaque année 2 à 3 séminaires de ce type. Ces séminaires font l'objet d'une demande de la part des psychologues eux-mêmes. Ils bénéficient d'une dispense pour y participer pendant leurs horaires de travail. Parmi les thèmes récents de ces séminaires, on peut citer:

- techniques d'interaction orientées sur les conflits,
- systèmes sociaux (école, classe, famille),
- traitement comportemental des élèves handicapés,
- orientation et information professionnelles,
- violence sexuelle.

Des visites en vue de la formation continue à l'étranger peuvent être effectuées pendant le temps de travail et une aide financière peut être accordée à ce titre.

Les psychologues se réunissent tous les mois au Centre (CPOS) ou dans un établissement central. Pour les professeurs d'orientation des SPOS, ces réunions ne sont pas obligatoires, et ils sont souvent absents. Lors des réunions, des présentations sont effectuées par des visiteurs d'instances comme l'ALJ, le SOP, les organismes professionnels, le Ministère de la Santé ou de la Jeunesse, etc., pour promouvoir la coopération entre les différents services. Par ailleurs, les réunions constituent un forum de discussion des problèmes de coopération interne entre les SPOS de même que d'autres problèmes ou projets. Normalement, le temps ne suffit pas pour cette dernière discussion, si bien que les psychologues demandent l'organisation d'une deuxième réunion mensuelle centrée sur les questions internes.

4.2.3. Les professeurs d'orientation des SPOS

Ce sont des enseignants qui, comme tous les enseignants, doivent avoir suivi une formation d'enseignant de quatre années dans des matières artistiques ou scientifiques. Depuis 1978, ils ont la possibilité de suivre des cours d'orientation et de conseil organisés par le CPOS et le SIRP (Service d'innovation et de recherche pédagogiques du Ministère de l'Education Nationale) conjointement avec des universités et instituts étrangers. Ces cours de formation continue de deux ans couvrent les thèmes suivants:

- orientation scolaire - rôles et techniques,
- théories de l'orientation,
- problèmes d'interaction et de communication,
- diagnostic et évaluation dans l'orientation et le conseil,
- techniques non directives selon Carl Rogers.

Les professeurs d'orientation actuellement en fonctions sont très peu nombreux à avoir participé à ces cours. Les autres, c'est-à-dire près de 90 % à 100 %, n'ont suivi aucune formation spéciale. Les professeurs d'orientation interrogés ont suivi en moyenne un séminaire de formation continue tous les deux ans, mais n'ont bénéficié d'aucune formation systématique. Ainsi, il est impératif que les professeurs d'orientation employés dans les SPOS bénéficient d'une formation plus systématique. Pour l'instant, leur expertise est basée sur leur connaissance du système scolaire, des filières éducatives et professionnelles et des publications du CPOS et du service d'orientation professionnelle. Ils tirent leur compétence de leur expérience d'enseignants et pour eux, les aptitudes les plus importantes des professeurs d'orientation sont la sociabilité, la sensibilité, le bon sens, le pragmatisme et le sens pratique.

4.2.4. Les pédagogues, éducateurs et instituteurs d'orientation de l'ALJ

Les pédagogues ont un diplôme consécutif à 4 années d'études de la psychologie, les éducateurs ont une formation de 3 ans d'éducateurs gradués et les instituteurs d'orientation une formation de 3 ou 4 ans d'enseignants. Les candidats sont admis après une interview. Pendant leurs 2 premières années, ils suivent une formation menant à une qualification de tuteur de transition. Cette formation associe une formation pratique sur le tas et une formation théorique spéciale de tuteur de transition. Avant 1988, quand l'ALJ était un projet communautaire, elle durait 200 heures; elle dure maintenant 150 heures. Le programme de la formation théorique est basé sur les expériences acquises pendant les trois années du projet communautaire et comprend des thèmes tels que:

- le système scolaire
- la législation sociale
- la législation sur les relations industrielles
- le marché du travail
- les lois, mesures et projets sur le chômage
- la législation sur les jeunes et la sécurité sociale
- la drogue, la sexualité, le temps libre
- les institutions psycho-sociales.

Tous les deux mois a lieu une réunion de coordination avec des visiteurs externes, où sont discutés des problèmes généraux, aboutissant à des décisions sur le travail courant de l'ALJ. Les décisions prises en réunion générale, par exemple formulation d'une brochure d'information, sont mises en œuvre dans des groupes de travail ad hoc.

La formation continue, de caractère spontané plutôt que systématique, découle de besoins particuliers. Elle peut revêtir la forme de séminaires spéciaux ou d'invitations aux réunions générales de l'ALJ adressées à des visiteurs. Pour la formation continue, l'étroite coopération au niveau européen, par exemple dans les projets menés dans le cadre du programme PETRA, s'est avérée très utile.

4.3. Profils détaillés

Toutes les informations relatives à la formation et à la qualification des conseillers d'orientation professionnelle au Luxembourg ont été fournies au point 4.2.

5. TENDANCES

5.1. Le marché du travail

La structure des services d'orientation professionnelle au Luxembourg, leur fonction et les activités de leurs personnels reflètent la place qu'occupe l'orientation professionnelle dans une société caractérisée par le plein emploi. En fait, c'est rester en deçà de la vérité que de parler de "plein emploi" au Luxembourg, où l'on peut plus exactement parler d'un marché du travail connaissant une pénurie de main-d'œuvre à tous les niveaux. Cette situation est illustrée par les 827 places d'apprentissage restées vacantes en 1990 et l'augmentation du nombre de travailleurs frontaliers.

Entre 1984 et 1989, le nombre de salariés a augmenté en moyenne de 3,5 % par an, ce qui signifie que 26.500 nouveaux emplois en été créés en 5 ans. Le nombre de travailleurs frontaliers venant de France, de République fédérale d'Allemagne et de Belgique a atteint 35.900 environ, augmentant de 15.900 pendant cette période de cinq ans. Près de 44 % des salariés travaillant au Luxembourg sont étrangers.

Alors que cette évolution du marché du travail a sans aucun doute renforcé la nécessité d'une orientation professionnelle transnationale, les services nationaux d'orientation professionnelle n'ont pu répondre de façon appropriée à ce besoin. A partir de mesures existantes et d'initiatives de coopération, il importe d'améliorer encore la coordination des services d'orientation du Luxembourg avec les régions voisines de Belgique, de France et d'Allemagne.

5.2. Le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi

L'institution centrale d'orientation professionnelle au Luxembourg est le service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi. Les conseillers d'orientation professionnelle du SOP dispensent les prestations d'orientation et d'information les plus générales dans le pays. Si leur travail se concentre sur les 14 à 18 ans désireux de s'engager dans un apprentissage ou une formation, ils fournissent également orientation et information aux adultes et au grand public (par exemple par le centre d'information ou le programme radio RTL).

Outre sa fonction de placement en apprentissage et ses activités propres d'orientation et d'information, le service d'orientation professionnelle opère de plus en plus en tant

que service d'information et de soutien, en étroite coopération avec les services d'orientation du système éducatif. La mise en place d'un centre d'information professionnelle dans le cadre d'un projet du programme PETRA et la production d'un film à utiliser pour l'orientation professionnelle au Luxembourg constituent deux exemples significatifs de cette tendance. La journée d'information du service d'orientation professionnelle est l'instrument institutionnalisé de coopération avec les services d'orientation du système éducatif.

Pour les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle, force est de noter l'absence de formation continue systématique. Une raison en est la taille modeste du service, une autre l'absence de personnels plus spécialisés tels que psychologues, pédagogues et éducateurs. L'urgente nécessité de personnels plus qualifiés a souvent été soulignée par les personnes interrogées au sein du service d'orientation professionnelle.

Les conseillers d'orientation professionnelle du service acquièrent l'essentiel de leur formation continue et de leur développement professionnel par leur participation aux divers programmes et projets communautaires menés dans le cadre de PETRA. La 10ème année de l'enseignement complémentaire a été instituée par la très étroite coopération entre le service d'orientation professionnelle, l'ALJ, les établissements d'enseignement complémentaire et une école secondaire technique.

La coopération internationale et l'échange d'expériences et d'informations au sein de ces programmes assument pour les conseillers d'orientation professionnelle du SOP au Luxembourg à peu près la même fonction qu'une institution centrale pour ses antennes locales et régionales dans d'autres Etats membres des CE de plus grande taille. L'échelonnement hiérarchique du système en niveaux local, régional, national et international se trouve télescopé du fait de la taille réduite du Luxembourg en un système à deux niveaux de coopération locale/centrale et nationale/internationale. Ainsi, pour les conseillers d'orientation professionnelle du SOP, la participation aux projets communautaires du programme PETRA constitue la principale source d'information, de stimulation et d'innovation.

5.3. Le CPOS et les SPOS

L'orientation scolaire et la formation professionnelle étant, dans une situation de plein emploi, plus importantes que le placement, l'essentiel du système d'orientation réside dans l'appareil éducatif. Une qualification éducative et professionnelle appropriée constitue la meilleure condition pour obtenir un emploi et s'engager dans une carrière professionnelle réussie. L'orientation scolaire est donc considérée comme une préparation à la vie professionnelle et un élément de l'orientation professionnelle. L'accent principal du service d'orientation scolaire porte donc sur la période préparatoire, tandis que l'orientation professionnelle se concentre sur les classes terminales de l'enseignement complémentaire et secondaire technique.

Le groupe des psychologues du CPOS et des SPOS a gagné en renommée et en influence au cours des 12 dernières années. Leur influence au sein des écoles s'est renforcée, de même que leur influence dans le système éducatif en général. Dans les premières, ils dispensent de plus en plus au directeur ou aux enseignants des conseils sur des questions spécifiques, tandis que dans le dernier, les conseils qu'ils prodiguent sur les réformes du système scolaire font l'objet d'une attention accrue.

Si les psychologues ne constituent qu'un petit groupe au sein du système éducatif, leurs propositions relatives à des changements et réformes structurels ont accédé à une meilleure acceptabilité politique qu'auparavant. Ils représentent un groupe qui ne peut toujours imposer ses propositions, mais qui ne peut être ignoré dans les questions centrales relatives au système éducatif.

Les propositions des psychologues visent généralement à un système éducatif plus flexible offrant plus de choix et d'autodétermination aux élèves. La position des psychologues, médiateurs entre les élèves et le système éducatif, et leur expérience permanente du double problème de l'adaptation des élèves au système et du système aux besoins des élèves les amènent à adopter une position critique vis-à-vis d'un système de stricte sélection par les notes. Leur revendication d'une évaluation plus personnelle, psychologique et sociale des élèves tenant compte de leur personnalité tout entière concorde avec leur concept d'orientation.

Pour les professeurs d'orientation des SPOS, par contre, il n'est pas vraiment possible de se conformer à ce type d'approche, car ils n'ont pas suffisamment de temps à consacrer à chaque élève. Ils n'ont pas non plus bénéficié d'une formation systémati-

que de conseillers d'orientations. L'absence de formation ne peut être qu'imparfaitement compensée par leur étroite coopération avec les psychologues et les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle.

L'aspect international de l'orientation scolaire revêt une particulière importance pour l'enseignement supérieur, puisque tous les jeunes Luxembourgeois désireux de suivre des études universitaires doivent aller à l'étranger. Un conseiller d'orientation scolaire et professionnelle spécialisé dans l'enseignement supérieur est employé au CPOS pour informer sur les études universitaires à l'étranger et organiser des journées d'information et des visites auprès d'universités étrangères.

5.4. L'ALJ

L'ALJ est spécialement conçue pour les jeunes confrontés à de graves problèmes scolaires ou sociaux, et ses éducateurs et instituteurs d'orientation sont particulièrement compétents en ce qui concerne leurs besoins. L'ALJ couvre ainsi seulement quelque 5 % des jeunes, les 95 % restants étant couverts par les SPOS du Ministère de l'Education Nationale et le SOP de l'Administration de l'Emploi. Si l'ALJ ne représente qu'un tout petit élément du système d'orientation professionnelle du Luxembourg, elle n'en montre pas moins de façon très significative certaines des tendances institutionnelles, programmatiques et des activités de ce système pendant ces dernières années et dans une situation de plein emploi.

Premièrement, ce n'est pas par hasard que l'ALJ a été créée en tant que projet pilote dans le cadre du 2ème programme communautaire sur le "passage des jeunes de l'école à la vie active". En fait, l'essentiel de l'impulsion novatrice du service d'orientation professionnelle du Luxembourg vient de programmes communautaires, tous les services (et au sein des services, un nombre considérable de conseillers d'orientation professionnelle) participant à la mise en œuvre de ces programmes. Dans ce contexte, il importe de souligner que, comme la 10ème année de l'enseignement complémentaire dont il a déjà été question, l'ALJ a réussi sa transition depuis un projet pilote communautaire vers un service national institutionnalisé et couvrant tout le pays.

Deuxièmement, le groupe cible de l'ALJ est constitué par les élèves les plus défavorisés au niveau le plus bas du système éducatif ainsi que par les jeunes qui quittent l'école et d'une façon générale ceux qui ont de gros problèmes pour trouver un emploi

stable à long terme. Jusqu'à 80 % des clients de l'ALJ, et de loin la plupart des candidats difficiles à placer, sont des étrangers défavorisés par leur contexte social.

Troisièmement, l'ALJ a une démarche d'orientation extrêmement globale. La démarche prolongée et permanente d'orientation de l'ALJ inclut l'orientation préparatoire, de transition et de suivi. Elle recherche activement les jeunes en rendant visite ou en téléphonant aux familles et en maintenant des contacts de suivi avec les employeurs. L'ALJ s'efforce de faire du client le centre actif de ce processus d'orientation en l'introduisant progressivement à la vie active et professionnelle. L'entraînement aux candidatures et aux interviews, les stages en 9ème année, l'alternance école-entreprise en 10ème année, tout ceci fournit une préparation très active aux exigences de la vie professionnelle (le concept de la préparation active à la vie professionnelle n'est cependant pas spécifique à l'ALJ, mais se retrouve également dans la formule et les activités d'orientation des SPOS et les journées d'information organisées en coopération avec les conseillers d'orientation professionnelle du service d'orientation professionnelle).

Quatrièmement, l'ALJ a un programme systématique de formation continue à temps partiel pour tous ses instituteurs d'orientation et éducateurs. Ce programme de formation est une version révisée d'un programme communautaire de formation continue pour tuteurs de transition (parmi les autres services, seuls les psychologues du CPOS/des SPOS ont un programme systématique de formation continue de 2 ans). Ce programme de formation continue de l'ALJ joue un rôle considérable dans l'aménagement du profil d'activité et de la disposition professionnelle des éducateurs et instituteurs d'orientation employés dans les établissements d'enseignement complémentaire. On le voit très nettement si l'on compare le profil d'activité des instituteurs d'orientation de l'ALJ et celui des professeurs d'orientation des SPOS, dont la plupart n'ont aucune formation continue systématique en matière d'orientation. La formule professionnelle des premiers est bien plus ouverte et plus exhaustive que celle des derniers.

5.5. Conclusion

Enfin, il convient de considérer dans quelle mesure les tendances observées dans ce rapport concordent avec les trois tendances principales soulignées à l'introduction.

En premier lieu, la description et l'analyse des services d'orientation du Luxembourg et les profils d'activités de leurs personnels montrent clairement que l'orientation est conçue comme un processus continu et prolongé qui commence très tôt à l'école, se

poursuit pendant la période de transition de l'école à la vie d'adulte et à la vie active et reste ensuite accessible aux adultes. Le service d'orientation professionnelle s'occupe de tous les groupes d'âge, tout en se concentrant plus particulièrement sur les jeunes désireux à leur sortie de l'école de s'engager dans un apprentissage, dans une formation ou dans la vie professionnelle en général. L'importance des services d'orientation implantés dans le système éducatif reflète en outre la tendance vers une démarche continue et prolongée d'orientation dans une situation de plein emploi et la nécessité d'une main-d'œuvre hautement qualifiée. Dans le cas des chômeurs difficiles à placer, des jeunes défavorisés, et des jeunes quittant l'école avec de graves problèmes éducatifs, personnels et/ou sociaux, cette démarche prolongée inclut une orientation préparatoire, de transition et de suivi.

En second lieu, l'orientation se dirige certainement vers une formule plus ouvertement professionnelle. En fait, des prestations d'orientation professionnelle au sens strict du terme ne sont offertes que par les conseillers d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi. Par contre, l'orientation professionnelle ne représente qu'un élément du travail des personnels des services d'orientation du système éducatif. Par conséquent, l'orientation professionnelle est toujours intégrée dans une formule plus globale d'orientation personnelle, sociale et psychologique. Pour assurer cette démarche globale et ouverte pour les services d'orientation professionnelle au Luxembourg, une étroite coopération entre les conseillers d'orientation professionnelle du SOP d'une part et les psychologues, professeurs d'orientation et pédagogues des SPOS et de l'ALJ d'autre part est d'une importance capitale.

En troisième lieu, le client est considéré comme le centre actif du processus d'orientation. Le centre d'information du service d'orientation professionnelle tout comme la journée d'information "A la recherche d'un emploi" organisée par cette même institution en coopération avec les écoles et les services d'orientation scolaire soulignent le rôle actif des visiteurs et des participants. En outre, les stages effectués par les élèves en fin de scolarité constituent le meilleur moyen de pratiquer activement le passage de l'école à la vie active.

En conclusion, on peut certainement affirmer pour les trois services et les profils d'activité de leurs personnels que les trois tendances ainsi précisées s'exercent pleinement sur leurs groupes cibles, leurs rôles professionnels et leurs démarches conceptuelles.

6. BIBLIOGRAPHIE

Büro für Sozialplanung Jensen und Kappenstein, Grenzüberschreitende Berufsberatung in der Großregion Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, Bestand und Perspektiven, Studie im Auftrag des CEDEFOP, 1989.

Ministère de l'Education Nationale, Action locale pour Jeunes, Service de la formation professionnelle.

Ministère du Travail, Rapport d'activité 1990.

Vocational Guidance Office/Employment Administration, Information report about Education, Vocational Training, Vocational Guidance, Employment, Unemployment in the Grand-Duchy of Luxembourg, commissioned by Petra 1990.

F. Sauer, Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour le groupe d'âge 14-25 ans au Grand-Duché de Luxembourg, étude réalisée pour le CEDEFOP, juin 1986.

A.G. Watts et al., Les services d'orientation scolaire et professionnelle pour le groupe d'âge 14-25 ans dans les Etats membres de la Communauté européenne, Presses Interuniversitaires Européennes, Maastricht, 1988.



7. ANNEXES

7.1. Liste des personnes interrogées

1.	Directeur N. Ewen	SOP	Psychologue
2.	M. J Schmit	SOP	Conseiller d'orientation professionnelle
3.	M. J. Weisgerber	SOP	Conseiller d'orientation professionnelle
4.	M. R. Harsch	CPOS	Conseiller d'orientation professionnelle
5.	Mme Th. Michaelis	CPOS/SPOS	Psychologue
6.	M. J. Medernach	CPOS	Psychologue
7.	M. M. Lahr	SPOS (Lycée technique)	Professeur d'orientation
8.	M. Guy Muller	SPOS (Lycée technique)	Professeur d'orientation
9.	Mme Chantal Fandel	ALJ	Pédagogue
10.	Mme Vicky Dominicy	ALJ	Institutrice d'orientation dans une école complémentaire à Esch

La brochure d'information reproduite ci-après avait été envoyée à nos interlocuteurs à titre de préparation à l'interview. Elle peut servir de guide pour la nature des interviews elles-mêmes.

Annexe 7.2

1

Informations sur l'étude

"Profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle"

L'étude est menée à la demande du Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) et fait partie d'un rapport qui étudie sous la direction de A.G. Watts les profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle dans tous les Etats membres des CE. Les profils d'activité des conseillers d'orientation professionnelle doivent y être étudiés dans quatre optiques différentes:

- I. dans l'optique de la **structure organisationnelle** et juridique des différentes institutions d'orientation professionnelle;
- II. dans l'optique de la répartition des **tâches et compétences** d'orientation professionnelle, tant entre les différentes institutions qu'entre les conseillers d'orientation professionnelle eux-mêmes;
- III. dans l'optique de la **formation et qualification** scolaire, universitaire et professionnelle des conseillers d'orientation professionnelle ainsi que de leur formation continue et de leurs qualifications complémentaires en matière d'orientation professionnelle;
- IV. dans l'optique des **tendances générales** de la pratique de l'orientation professionnelle (par exemple démarche globale d'orientation, orientation professionnelle transfrontalière, projets pilotes), de la structure organisationnelle et du marché du travail.

Nous aimerions organiser l'interview avec vous en fonction de ces quatre points. Vous trouverez sur les pages suivantes, classées selon ces quatre rubriques, les principales informations et les principaux aspects de même que les questions essentielles.



2

I. Structure organisationnelle

Tableau des principales institutions d'orientation professionnelle au Luxembourg:

Organisme d'orientation professionnelle	Tutelle administrative	Clientèle cible	Intitulé des postes	Effectifs
Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires (CPOS)	Ministère de l'Education Nationale	Elèves et étudiants âgés de 12 à 25 ans	Directeur Psychologues Conseiller	
Service de Psychologie et d'Orientation Scolaires (SPOS)		Elèves et étudiants de 12 à 21 ans des écoles secondaires classiques et techniques	Psychologues Professeurs d'orientation	
Action Locale pour Jeunes (ALJ)		Elèves d'écoles complémentaires et jeunes ayant du mal à leur sortie de l'école à trouver un emploi/un apprentissage âge: 14-18 ans	Pédagogues diplômés Educateurs Instituteurs d'orientation	
Service d'orientation professionnelle de l'Administration de l'Emploi	Ministère du Travail	Jeunes de 14 à 16 ans désireux de commencer un apprentissage; adultes	Psychologue diplômé (directeur) Conseillers d'orientation professionnelle	
Formation professionnelle et mesures d'intégration	Ministère du Travail en coopération avec le Ministère de l'Education nationale	Demandeurs d'emploi de moins de 25 ans; handicapés et travailleurs socialement défavorisés		

Ce tableau reproduit la structure organisationnelle et personnelle des principales institutions d'orientation professionnelle du Luxembourg. Les colonnes "Intitulé des postes" et "Effectifs" sont présentées de façon plus détaillée à la page 3 suivante.

Pourriez-vous compléter ce tableau, faire état d'institutions importantes non mentionnées et marquer toutes erreurs?

3

Effectifs des conseillers d'orientation professionnelle employés dans les différentes institutions d'orientation professionnelle:

Institution	CPOS	SPOS	ALJ	COIP	Orientation professionnelle de l'Agence pour l'emploi
Catégorie professionnelle					
Psychologues diplômés					
Travailleurs sociaux diplômés					
Conseillers d'orientation professionnelle sans diplôme					
Enseignants assurant une orientation professionnelle					
Educateurs assurant une orientation professionnelle					

Pouvez-vous, pour autant que vous le connaissiez, indiquer pour chaque institution le nombre de conseillers d'orientation professionnelle de chaque qualification?

Pourriez-vous éventuellement indiquer aussi comment les effectifs indiqués se répartissent sur les bureaux centraux, régionaux et locaux (écoles)?

Dans quelle mesure des conseillers d'orientation professionnelle de différentes qualifications/compétences constituent-ils des équipes?

II. Tâches et compétences du conseiller d'orientation professionnelle

Les trois aspects suivants doivent servir de guide pour l'entretien sur les tâches et les compétences des conseillers d'orientation professionnelle travaillant au Luxembourg:

1. Dans quelle mesure l'orientation professionnelle est-elle conçue comme un processus continu commençant très tôt à l'école, se concentrant sur la période du passage à la vie active, mais restant accessible au même titre pour les adultes et les travailleurs?
2. Quelle est l'ampleur de la démarche d'orientation professionnelle? L'orientation professionnelle inclut-elle des aspects psychologiques et sociaux, fait-elle appel pour le processus d'orientation à des conseillers informels (par exemple enseignants et parents), recourt-elle à des médias (lesquels?) et à l'orientation collective pour la diffusion de l'information?
3. Dans quelle mesure l'intéressé est-il considéré comme centre actif de l'orientation? Y a-t-il une offre de centres d'information, cours, stages et consultations individuelles aidant l'intéressé à trouver information, évaluation et orientation personnelles?

Pouvez-vous indiquer en cochant au tableau suivant si le temps que vous consacrez aux diverses activités est "très important", "moyen" ou "faible"? Le tableau sera discuté lors de l'interview, mais peut être déjà rempli auparavant.

5

Position professionnelle de la personne interrogée:

Institution, poste:

Domaines d'activité	Activités	Temps requis		
		très important	moyen	faible
	Education et formation			
Information	Métiers et emplois			
	Marché du travail			
	Services annexes			
	Evaluation personnelle			
Services	Information personnelle			
individuels	Orientation personnelle			
	Enseignement (éducation professionnelle)			
Services	Orientation collective			
collectifs	Encadrement de groupes d'entraide			
Placement	Liaison avec les structures de placement			
	Assistance (à l'auto-présentation)			
	"Insertion" personnelle (emploi, études ou formation)			
	Suivi			
Communication	Soutien de sources d'orientation informelles (parents, enseignants)			
	Intercession			
	"Feed-back" aux structures de placement			
Gestion	Interne (planification et évaluation des services/programmes)			
	Relations externes			

6

**III. Formation et qualification des conseillers d'orientation professionnelle
au Luxembourg**

1. Quelle est la formation/qualification scolaire/universitaire/professionnelle minimale dont vous aviez besoin pour l'accès à votre catégorie professionnelle?

Lieu/pays et durée de la formation?

2. Avez-vous avant votre accès à la profession de conseiller d'orientation professionnelle reçu une quelconque formation spécifique à cette activité?

Où cette formation de conseiller d'orientation professionnelle a-t-elle eu lieu?

Combien de temps a-t-elle duré?

S'agissait-il d'une formation à plein temps ou à temps partiel?

A quelles tâches et compétences du conseiller d'orientation professionnelle avez-vous été préparé lors de cette formation?

Quelles tâches et compétences ont à votre avis été trop fortement ou entièrement négligées?

3. Suivez-vous des cours de formation continue ou de perfectionnement pendant votre activité de conseiller d'orientation professionnelle?

Combien de temps durent ces cours?

Qui finance ces cours, qualifications complémentaires, etc.?

A quel titre cette formation continue ou cette qualification complémentaire sont-elles importantes pour votre activité de conseiller d'orientation professionnelle?

4. Pouvez-vous expliquer par des exemples comment la formation pratique "sur le tas" fonctionne dans votre domaine de responsabilité?

IV. Tendances

Nous parlerons dans cette rubrique notamment de la position du Luxembourg dans le contexte européen. Le Luxembourg est, en raison du plurilinguisme de sa population, de la taille et de la situation du pays et du fait qu'il est l'une des principales places financières d'Europe et abrite des institutions européennes, plus fortement internationalisé et européenisé que d'autres pays.

Il serait très précieux pour l'étude que nous dégagions mieux cette dimension internationale et transfrontalière du marché luxembourgeois du travail et de l'orientation professionnelle. Nous vous prions donc de nous faire part de toutes indications, suggestions, exemples de projets ou entreprises, expériences quotidiennes de la pratique de l'orientation professionnelle allant dans ce sens et transmettant une image aussi réelle et vivante que possible de ce processus.

Des aspects de cette dimension internationale et européenne peuvent être:

- Etudes et formation de ressortissants luxembourgeois (notamment conseillers d'orientation professionnelle) à l'étranger
- Orientation d'étrangers vivant au Luxembourg
- Le marché international et transfrontalier du travail est-il organisé d'une quelconque façon?
- Existe-t-il des liaisons et coopérations transfrontalières entre agences de l'emploi, orientation professionnelle et/ou services privés de placement?
- Existe-t-il des projets pilotes à orientation transfrontalière ou internationale?



**CENTRE DE PSYCHOLOGIE
ET D'ORIENTATION SCOLAIRES**

Nos références:

**Stages des psychologues au Centre de Psychologie et
d'Orientation Scolaires**

Cours et séminaires 1991

1) Thème: Législation

Contenu: 1) - Enseignement secondaire et supérieur
Titulaire: M.Simon
- Enseignement secondaire technique
Titulaire: M.Pundel
- Critères de promotion
Titulaire: M.Reiles

Dates: à partir du 10 janvier jusqu'au 21 mars 1991

Horaire: tous les jeudis de 10 à 12 heures

Lieu: 13, rue de Bragance

2) Aides financières et subsides

Titulaire: M. J-P.Schmitz
Inspecteur au Centre de Psychologie et
d'Orientation Scolaires

Date: 1991/92

Lieu: Centre de Psychologie et d'Orientation
Scolaires

3) Equivalence des diplômes

Titulaire: M. E.Weis
Premier conseiller de gouvernement

Date: 1991/92

**4) Protection de la jeunesse. Autorité parentale.
Statut légal des mineurs.**

Titulaire: Mme M.Goniva,
Substitut au Tribunal de la Jeunesse

Date: 1991/92

Remarque: Participation possible pour non-stagiaires.
Une inscription préalable n'est pas nécessaire.

2) Thème: Approche systémique dans l'institution "école"

Titulaire: Docteur A.Ackermans
Neuropsychiatre au Centre d'Etudes de la
Famille et des Systèmes à Bruxelles

Dates: les 21 et 22 février 1991
le 18 avril et le 31 mai 1991

Horaire: de 9 à 17 heures

Lieu: Centre de Psychologie et d'Orientation Scolaires

3) Thème: L'adolescence

Contenu:

- Historique
- L'adolescence dans une perspective anthropologique
- Développement du psychisme au cours de l'adolescence:
 - Attitude envers le corps
 - Sexualité
 - Relations avec les parents
 - Relations avec les jeunes de son âge
 - Construction de l'identité
- Les passages à l'acte
 - ex. le suicide
 - la fugue
- Troubles psychiques chez l'adolescent:
 - Perturbations des conduites alimentaires (anorexie et boulimie)
 - Maladies mentales et dépressions (comportements psychotiques, notions d'état limite).

Approche: Cours et discussions

Titulaire: Mme M.Mulheims
Psychologue

Forme: 5 séances de 2 heures

Lieu: Lycée Technique du Centre

Horaire: 14-16 heures

Dates: mardi, le 16.04.91, le 23.04.91, le 30.04.91,
le 07.05.91, le 14.05.91



4) Thème: Approche psycho-pédagogique des difficultés des élèves

Contenu: - difficultés de concentration
- manifestations agressives
- manifestations d'inhibitions
- angoisse scolaire et stress
- dyslexie

Approche: "Pour chacun de ces problèmes, nous ferons une approche théorique et des jeux de rôle, pour bien cerner les difficultés, saisir les réactions possibles des élèves, l'attitude à prendre face à l'élève, ses parents, ses professeurs

Si possible, nous procéderons par étude de cas rencontrés dans la pratique scolaire.

Finalement, nous essaierons de développer des stratégies adaptées à chacune de ces situations (p.ex. méthode de désensibilisation de l'angoisse, exercices de concentration)

Titulaires: Mmes N.Scheidt et L.Schiltz
Psychologues

Forme: 4-5 séances de 2 heures

Horaire: vendredi 14 à 16 heures

Date: 1re séance, le vendredi, 7 juin 91 à 14 heures

Lieu: Service de Psychologie et d'Orientation
Scolaires du Lycée Michel Rodange

Inscription (pour non-stagiaires) téléphoner au Service de Psychologie et d'Orientation Scolaires du Lycée Michel Rodange.

5) Thème: Einführendes-nichtwertendes Verstehen in der Klientenzentrierten Gesprächsführung

Titulaire: Cl. Frieders
Psychologue

Forme: 3 séances de 2 heures

Horaire: à fixer 1991/92

Lieu: Lycée Technique de Bonnevoie

6) Thème: Styles et étapes d'approches cognitives des tâches scolaires

Contenu: - observation, évaluation et description des différentes approches cognitives
- influence des structures scolaires sur les modalités d'apprentissage
- épigénèse des styles d'apprentissage
- rapport style d'apprentissage - échec scolaire

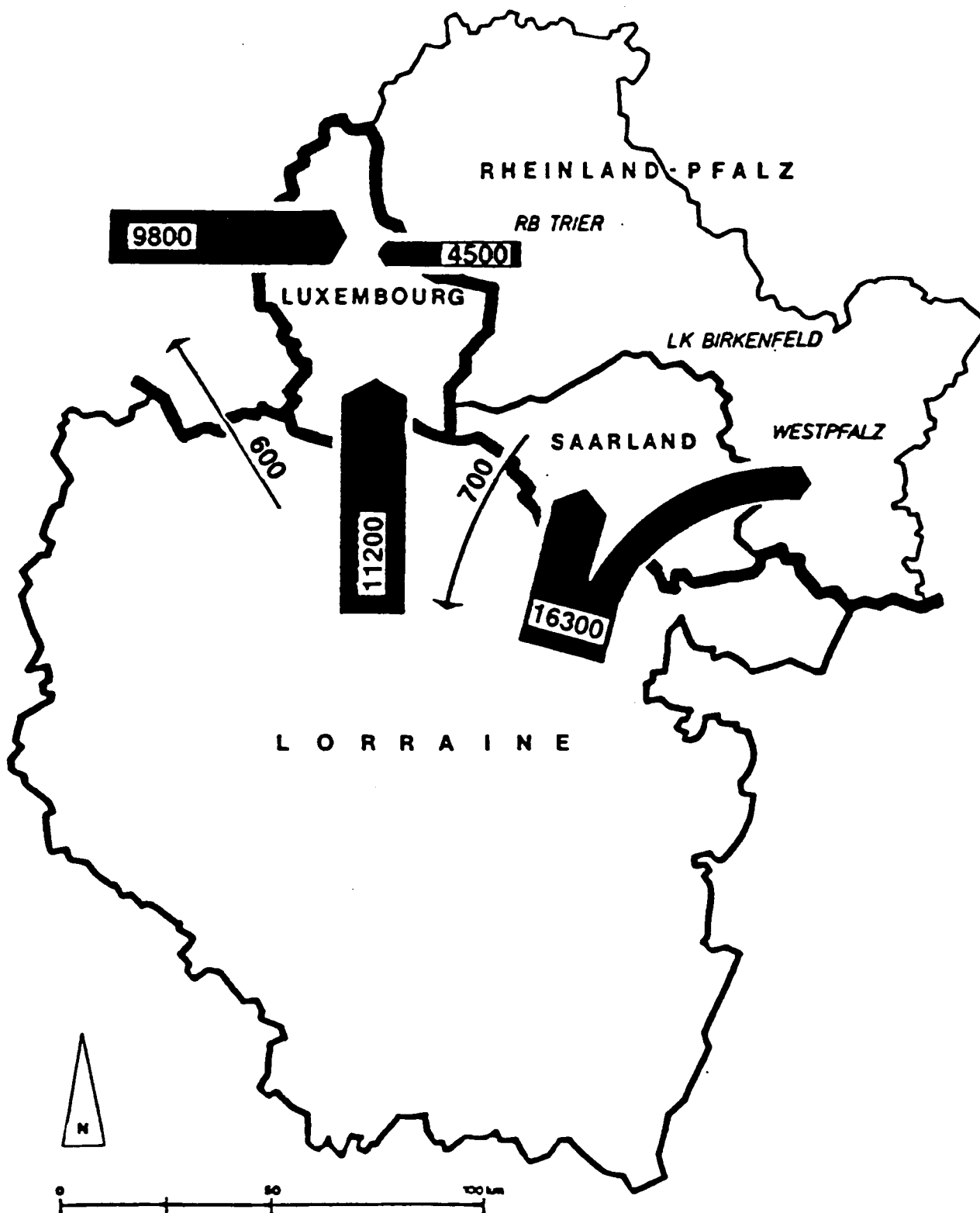
Approche: Réunions en groupe. Discussion de matériel d'observation.

Titulaire: M. B.Ewen
Psychologue

Forme: séances de 2 ou de 3 heures (12 heures)

Horaire: les jeudis en 1991/92

GRENZGÄNGER BEWEGUNGEN IM GROSSRAUM
MOUVEMENTS FRONTALIERS DANS LA GRANDE REGION



CEDEFOP — Centre européen pour le développement de la formation professionnelle

**Structure des emplois et des qualifications dans les services d'orientation professionnelle des jeunes et des adultes
La situation en République fédérale d'Allemagne, en Espagne et au grand-duché de Luxembourg**

*Bernd-Joachim Ertelt, Mannheim
Frederic J. Company, Benito Echeverría, Barcelona
Peter Kappenstein, Trier*

Document CEDEFOP

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1992 — XI, 195 p. — 21,0 x 29,7 cm

ISBN 92-826-5072-3

Prix au Luxembourg, TVA exclue: ECU 10,50

**Venta y suscripciones • Salg og abonnement • Verkauf und Abonnement • Πωλήσεις και συνδρομές
Sales and subscriptions • Vente et abonnements • Vendita e abbonamenti
Verkoop en abonnementen • Venda e assinaturas**

BELGIQUE / BELGIE Moniteur belge / Belgisch Staatsblad Rue de Louvain 42 / Leuvenseweg 42 B-1000 Bruxelles / B-1000 Brussel Tel. (02) 512 00 26 Fax (02) 511 01 84 Autres distributeurs / Overige verkooppunten Librairie européenne/ Europese boekhandel Rue de la Loi 244/ Wetstraat 244 B-1040 Bruxelles / B-1040 Brussel Tel. (02) 231 04 35 Fax (02) 735 08 80 Jean De Lannoy Avenue du Roi 202 / Koningslaan 202 B-1080 Bruxelles / B-1080 Brussel Tel. (02) 538 51 69 Télex 83220 UNBOOK B Fax (02) 538 08 41 Document delivery: Credco Rue de la Montagne 34 / Bergstraat 34 Bte 11 / Bus 11 B-1000 Bruxelles / B-1000 Brussel Tel. (02) 511 69 41 Fax (02) 513 31 95	FRANCE Journal officiel Service des publications des Communautés européennes 26, rue Desaix F-75727 Paris Cedex 15 Tel. (1) 40 58 75 00 Fax (1) 40 58 75 74	SUOMI Akateeminen Kirjakauppa Keskuskatu 1 PO Box 128 SF-00101 Helsinki Tel. (0) 121 41 Fax (0) 121 44 41	CANADA Renouf Publishing Co. Ltd Mail orders — Head Office: 1294 Algoma Road Ottawa, Ontario K1B 3W8 Tel. (613) 741 43 33 Fax (613) 741 54 39 Telex 0534763 Ottawa Store 61 Sparks Street Tel. (613) 238 89 85 Toronto Store: 211 Yonge Street Tel. (416) 363 31 71
DANMARK J. H. Schultz Information A/S EP-Publikationer Oftelieve 18 DK-2500 Valby Tlf. 36 44 22 66 Fax 36 44 01 41	GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG Messageries Paul Kraus 11, rue Christophe Plantin L-2339 Luxembourg Tel. 499 88 88 Télex 2515 Fax 499 88 84 44	NORGE Narvesen information center Bertrand Narvesens vei 2 PO Box 6125 Etterstad N-0602 Oslo 6 Tel. (2) 57 33 00 Telex 79668 NIC N Fax (2) 68 19 01	UNITED STATES OF AMERICA UNIPUB 4811-F Assembly Drive Linthum, MD 20706-4391 Tel. Toll Free (800) 274 4888 Fax (301) 459 0056
DEUTSCHLAND Bundesanzeiger Verlag Breite Straße Postfach 10 80 06 D-W 5000 Köln 1 Tel. (02 21) 20 29-0 Telex ANZEIGER BONN 8 882 595 Fax 2 02 92 78	NEDERLAND SDU Overheidsinformatie Externe Fondsen Postbus 20014 2500 EA 's-Gravenhage Tel. (070) 37 89 911 Fax (070) 34 75 778	SCHWEIZ / SUISSE / SVIZZERA OSEC Stämpfenbachstraße 35 CH-8035 Zürich Tel. (01) 365 54 49 Fax (01) 365 54 11	AUSTRALIA Hunter Publications 58A Gipps Street Collingwood Victoria 3066
GRECE / ΕΛΛΑΔΑ G.C. Eleftheroudakis SA International Bookstore Nika Street 4 GR-10563 Athens Tel. (01) 322 63 23 Telex 219410 ELEF Fax 323 96 21	PORTUGAL Imprensa Nacional Casa da Moeda, EP Rua D. Francisco Manuel de Melo, 5 P-1092 Lisboa Codex Tel. (01) 69 34 14 Distribuidora de Livros Bertrand, Ld.ª Grupo Bertrand, SA Rua das Terras dos Vais, 4-A Acorado 37 P-2700 Amadora Codex Tel. (01) 49 59 050 Telex 15798 BERDIS Fax 49 60 255	CEŠKOSLOVENSKO NIS Havelská 22 13000 Praha 3 Tel. (02) 238 84 46 Fax 42-2-264775	JAPAN Kinokuniya Company Ltd 17-7 Shinkuku 3-Chome Shinjuku-ku Tokyo 160-91 Tel. (03) 3439-0121 Journal Department PO Box 55 Chitose Tokyo 158 Tel. (03) 3439-0124
ESPAÑA Boletín Oficial del Estado Trafalgar, 29 E-28071 Madrid Tel. (91) 538 22 95 Fax (91) 538 23 49 Mundi-Pressa Livros, SA Castello, 37 E-28001 Madrid Tel. (91) 431 33 99 (Libros) 431 32 22 (Suscripciones) 435 36 37 (Dirección) Télex 49370-MPLI-E Fax (91) 575 39 98 Sucursal Librería Internacional AEDOS Consejo de Ciento, 391 E-08009 Barcelona Tel. (93) 488 34 92 Fax (93) 487 76 59 Librería de la Generalitat de Catalunya Rambla dels Estudis, 118 (Palau Moja) E-08002 Barcelona Tel. (93) 302 68 35 302 64 82 Fax (93) 302 12 99	UNITED KINGDOM HMSO Books (PC 16) HMSO Publications Centre 51 Nine Elms Lane London SW8 5DR Tel. (071) 873 2000 Fax GP3 873 8463 Telex 29 71 138	MAGYARORSZÁG Euro-Info-Service B.T. Ráday u. 24/B H-1092 Budapest Tel. (1) 36 1 118 Fax (1) 36 1 72 83	RUSSIA CEEC (Centre for Cooperation with the European Communities) 9, Prospekt 60-let Oktyabrya 117312 Moscow Tel. 007 095 135 52 87 Fax 007 095 420 21 44
	ÖSTERREICH Manzsche Verlags- und Universitätsbuchhandlung Kohlmarkt 16 A-1014 Wien Tel. (0222) 531 61-0 Telex 112 500 BOX A Fax (0222) 531 61-39	POLSKA Business Foundation ul. Krucza 38/42 00-512 Warszawa Tel. (22) 21 99 93, 628-28-82 International Fax-Phone (0-22) 12-00-77	ISRAEL ROY International PO Box 13056 41 Mishmar Hayarden Street Tel Aviv 69665 Tel. 00972 3 496 108 Fax 00972 3 544 60 39
		CYPRUS Cyprus Chamber of Commerce and Industry Chamber Building 36 Givas Dhigenis Ave 3 Delgiorgis Street PO Box 1455 Nicosia Tel. (2) 449500/462312 Fax (2) 458630	SINGAPORE Legal Library Services Ltd STK Agency Robinson Road PO Box 1817 Singapore 9036
		TÜRKİYE Pres Gazete Kitap Dergi Pazarlama Dağıtım Ticaret ve Sanayi AŞ Narlıbağçe Sokak N 15 İstanbul-Cağaloğlu Tel. (1) 520 92 96 - 528 55 66 Fax 520 64 57 Telex 23822 DSVÖ-TR	AUTRES PAYS OTHER COUNTRIES ANDERE LANDER Office des publications officielles des Communautés européennes 2, rue Mercier L-2965 Luxembourg Tel. 499 28 1 Telex PUBOP LU 1324 D Fax 48 85 73/48 68 17

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
Maison Jean Monnet, Bundesallee 22, **D-W-1000 Berlin 15**,
Tél.: (30) 88 41 20; fax: (30) 88 41 22 22; télex: 184 163 eucen d

Prix au Luxembourg, TVA exclue: ECU 10,50

ISBN 92-826-5075-8



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
L-2985 Luxembourg



9 789282 650752 >